



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación laboral y compromiso organizacional en los
trabajadores de la empresa Petramás Sociedad Anónima Cerrada
Lima, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Br. Galarza Cristóbal, Jerzon Javier (ORCID: 0000-0001-8456-5401)

Br. Mendoza León, Rafael Enrique (ORCID: 0000-0002-5833-616X)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestras familias, Galarza Cristóbal y Mendoza León, quienes son la base fundamental del futuro de nosotros como personas y profesionales.

A la memoria del Sr. Cristobal Galarza, por ser el pilar fundamental de su familia, quien enseñó valores que quedarán en la posteridad por el resto de la vida.

Agradecimientos

A Dios, a la universidad César Vallejo, a la Dra. Karin Rojas Romero (asesora de tesis); por llenarnos de conocimientos y ser un claro ejemplo de superación personal y profesional.

A la Empresa Petramás S.A.C. por brindarnos la oportunidad de realizar nuestra investigación y poder recopilar información necesaria.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1	Juicio de Expertos	23
Tabla 2	Fiabilidad del cuestionario de la variable Motivación Laboral	24
Tabla 3	Estadística de Fiabilidad de la variable Motivación Laboral	25
Tabla 4	Fiabilidad del cuestionario de la variable Compromiso Organizacional	25
Tabla 5	Estadística de Fiabilidad de la variable Compromiso Organizacional	26
Tabla 6	Frecuencias de la variable Motivación Laboral	28
Tabla 7	Frecuencias de la variable Compromiso Organizacional	29
Tabla 8	Frecuencias de la dimensión Compromiso Afectivo	30
Tabla 9	Frecuencias de la dimensión Compromiso de Continuidad	31
Tabla 10	Frecuencias de la dimensión Compromiso Normativo	32
Tabla 11	Frecuencias del cruce de las variables Motivación Laboral y Compromiso Organizacional	33
Tabla 12	Frecuencias del cruce de la variable Motivación Laboral y la dimensión Compromiso Afectivo	34
Tabla 13	Frecuencias del cruce de la variable Motivación Laboral y la dimensión Compromiso de Continuidad	35
Tabla 14	Frecuencias del cruce de la variable Motivación Laboral y la dimensión Compromiso Normativo	36
Tabla 15	Prueba de Normalidad	37
Tabla 16	Prueba de hipótesis general	38
Tabla 17	Prueba de hipótesis alterna (a)	39
Tabla 18	Prueba de hipótesis alterna (b)	40
Tabla 19	Prueba de hipótesis alterna (c)	41

Índice de Figuras

Figura 1 Niveles de la variable Motivación Laboral	28
Figura 2 Niveles de la variable Compromiso Organizacional	29
Figura 3 Niveles de la dimensión Compromiso Afectivo	30
Figura 4 Niveles de la dimensión Compromiso de Continuidad	31
Figura 5 Niveles de la dimensión Compromiso Normativo	32
Figura 6 Niveles del cruce de las variables Compromiso Organizacional y Motivación Laboral	33
Figura 7 Niveles del cruce de la variable Motivación Laboral y la dimensión Compromiso Afectivo	34
Figura 8 Niveles del cruce de la variable Motivación Laboral y la dimensión Compromiso de Continuidad	35
Figura 9 Niveles del cruce de la variable Motivación Laboral y la dimensión Compromiso Normativo	36

Resumen

El presente trabajo de investigación fue realizado con el objetivo de determinar la relación entre, la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás Sociedad Anónima Cerrada. Para el cual se basó en una investigación básica de diseño no experimental, de tipo descriptivo-correlacional, el cual consistió en la búsqueda, identificación y especificación de las características de cualquier alteración al comportamiento de dichas variables. Para ello, se tuvo que analizar una población de 105 trabajadores de la empresa Petramás Sociedad Anónima Cerrada. Realizando un cálculo estadístico se pudo establecer una muestra de 83 trabajadores, con el objetivo de aplicar los cuestionarios en relación a, la motivación laboral y compromiso organizacional, evaluando la escala de Likert para poder realizar el análisis con el software SPSS, brindándonos la información estadística necesaria para elaborar la sustentación del trabajo de investigación. Los resultados han evidenciado que podemos visualizar una relación existente mínima entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional, se pudo encontrar que la relación más alta viene a ser con la dimensión del compromiso normativo, la cual se halló que existe una correlación positiva media, estadísticamente un valor correlacional de 0,424.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

Abstract

This research work was carried out with the aim of determining the relationship between Labor Motivation and Organizational Commitment in the workers of the company Petramás Closed Anonymous Society. For which it was based on a basic research of non-experimental design and descriptive-correlal type, which consisted of the search, identification and specification of the characteristics of any alteration to the behavior of such variables. To do this, a population of 105 workers of Petramás Closed Anonymous Society had to be analyzed. A statistical calculation was possible to establish a sample of 83 workers, with the aim of applying the questionnaires in connection with job motivation and organizational commitment, evaluating the scale of Likert to be able to carry out the analysis with the SPSS software, providing us with the statistical information necessary to develop the support of the research work. The results have shown that we can visualize a minimal relationship between labour motivation and the dimensions of organizational commitment, it could be found that the highest relationship comes to be with the dimension of normative commitment, which was found to exist a medium positive correlation, statistically a correlal value of 0.424.

Keywords: job motivation, organizational commitment, affective commitment, continuity commitment, normative commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito laboral, se encontraron distintas emociones o factores psicológicos que afectan cada día al talento humano, lo que a su vez proporcionó un increíble efecto relacionado con el desarrollo de las instituciones. Entre estos factores que se ha estimado, indicamos que la motivación y compromiso organizacional, son factores primordiales para el continuo progreso de una organización. Por otro lado, se sostuvo que la motivación es una gran herramienta que tiene la función de impulsar las metas y objetivos por medio de los colaboradores ya que estos representan un producto o servicio de elevada calidad para que las organizaciones logren el éxito e incrementen su posición ante las demandas del mercado.

En el ámbito internacional se visualizó la importancia del talento humano en las organizaciones, ya que son influidos por distintos factores, internas o externas que repercuten positiva o negativamente en la evolución laboral de los mismos. Dado lo anterior resultó imprescindible reforzar los conocimientos del personal, a través de la motivación para que el personal visualice la necesidad de desarrollarse y mejorar el nivel de la experiencia que poseen, con la finalidad de responder a los requerimientos en función de sus talentos y virtudes para lograr el mejor desempeño y elevar la calidad del trabajo. Asimismo Solf (2006), manifestó que la motivación laboral, tiene como eje la constancia para consolidar el objetivo, y tiene dos puntos paralelos, lo intrínseco y extrínseco ligado al desempeño de los colaboradores y lo material en una organización.

Por otra parte, se rescató la situación que experimenta España, ya que se halló que la motivación y compromiso que poseen los colaboradores españoles frente a su ambiente de trabajo, no se sienten identificados ni comprometidos con su trabajo, encontrándose así un 45%. Asimismo, se indicó que España se encuentra en los últimos puestos de la medición del compromiso propio con las organizaciones, ya que, de todas las personas encuestadas, solo un 40% expresan sentirse completamente motivadas en su actividad laboral. Por otro lado, el Diario Gestión (2016), indicó que a

nivel mundial el 73% de los administradores de RRHH sostienen que, el problema primordial que altera el correcto crecimiento de las organizaciones vendría a ser la escasez de interés de los colaboradores frente a la organización. Dentro del ámbito latinoamericano, la información encontrada acerca de la motivación laboral fue preocupante ya que, al realizarse una encuesta mediante Gallup, reflejó que Guatemala y Honduras se encuentran en la última posición de las tablas de América Latina, el cual señala que el 13% de sus colaboradores se encuentran satisfechos con las labores que operan. Por otro lado, se calculó que el 65% de los colaboradores no se contribuyen con la identificación dentro de la organización y finalmente un 22% desprecia su trabajo.

A nivel nacional, las organizaciones de cualquier rubro, trabajaron arduamente por captar a colaboradores que tengan compromiso como virtudes en su estilo de vida; para que así, una vez dentro de la organización crean un compromiso que sea relevante ya que, si forma parte de un equipo de trabajo, contribuirá positivamente a toda la empresa. Para los colaboradores fue necesario formular un plan que los anime a dedicar al máximo su tiempo libre en la organización, así como el de perseguir constantemente los objetivos organizacionales, y brindar un ambiente cálido y benéfico para que los colaboradores se sientan complacidos por las oportunidades y facilidades que le brinda la empresa, ya sea en la participación de eventos deportivos, culturales, y entre otros aspectos. El compromiso organizacional implicó a la organización y a sus colaboradores, en fortalecer la conexión del trabajo en equipo para lograr resultados beneficiosos para la empresa. También se admitió que el compromiso con las organizaciones, busca que sus colaboradores se identifiquen con la institución y cumplan las políticas que les correspondan.

Por otro lado, a lo largo del tiempo se ha producido distintos conceptos acerca de la motivación y el compromiso, mostrando el estilo Tayloriano como uno de ellos. Asimismo, en la era industrial, la motivación ha sido catalogada como aquellas actividades que el colaborador realiza con la finalidad de recibir algún beneficio extra.

A nivel Local, se observó que la organización de servicios privada PETRAMÁS S.A.C, se constituyó como una de las entidades estratégicas fundamentales y prioritarias para el sector medioambiental peruano, dado que brinda todos los servicios medioambientales y como toda organización empresarial además debe crear un entorno laboral e interpersonal propicio donde la Gerencia Central, Sub Gerentes y el Personal Administrativo de Trabajo deben ejercer sus funciones al más alto nivel de exigencia y efectuarse las coordinaciones de trabajo en una labor cotidiana positiva, interactiva y de clima adecuado. Toda organización se ha encontrado dividida por departamentos estratégicos y esta organización no es indiferente a la segmentación ya que también clasifican por sexo, tiempo laboral, edad y entre otros factores.

La perspectiva de los colaboradores fue catalogada mediante la eficiencia y eficacia en sus actividades, ya que resalta los talentos de cada uno frente a lo que demanda la organización. El proceso de contratación laboral fue una actividad laboriosa, ya que se centró en evaluar a los postulantes, sus talentos y competencias que puedan ser de gran beneficio para la organización. No obstante, son requerimientos que se han tomado en cuenta para fortalecer la calidad del talento humano dentro de la empresa.

Esta investigación se justificó debido a que fue sumamente importante que el talento humano de las organizaciones busque una satisfacción absoluta, fidelidad y permanencia en el trabajo, con la finalidad de obtener un alto rendimiento.

Considerando lo anteriormente descrito en la presente investigación se tuvo como probl. gen.: ¿Cómo se relacionan la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Petramás sociedad anónima cerrada Lima, 2020?; como probl. esp. Se tuvo: (a) ¿Cómo se relacionan la motivación laboral y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Petramás sociedad anónima cerrada Lima, 2020?; (b) ¿Cómo se relacionan la motivación laboral y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa Petramás sociedad anónima cerrada Lima, 2020? (c) ¿Cómo se relacionan la motivación laboral y el

compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Petramás sociedad anónima cerrada Lima, 2020?

Además, como justificación teórica, se infirió la opinión de Hernández (2018), donde menciona que el conocimiento humano se genera mediante la acumulación de información, por lo tanto, esta investigación tuvo como principal componente resaltante, el aumento de información y las características de las variables presentadas.

Con respecto a la justificación práctica, según Hernández (2018), se consideró que el presente estudio intenta establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional mediante la recopilación de datos tomando en cuenta el comportamiento de los empleados, asegurando el nivel emocional de los trabajadores y de esa manera, generar soluciones para mejorar la calidad del trabajo y la identificación con la organización.

La presente investigación se justificó metodológicamente viable, ya que al utilizarse instrumentos ya validados se pudo recopilar información verídica mediante el uso de cuestionarios, lo cual favorece a generar resultados provechosos para la investigación.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Petramás sociedad anónima cerrada lima, 2020. Los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Petramás sociedad anónima cerrada lima, 2020; (b) Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa Petramás sociedad anónima cerrada lima, 2020 y (c) Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Petramás S.A.C lima, 2020.

La hipótesis general planteada para la investigación fue: Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa

Petramás S.A.C. Lima, 2020. Las hipótesis específicas fueron: (a) Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Petramás S.A.C Lima, 2020; (b) Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa Petramás S.A.C Lima, 2020 y (c) Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Petramás sociedad anónima cerrada Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Según, Aliaga (2020), indica que su trabajo de investigación pretendió especificar la conexión que se encuentre entre la motivación en el entorno del trabajo y la responsabilidad con la organización en los colaboradores del departamento de operaciones de una clínica privada realizada en el 2019. Por ello, se ejecutó un análisis correlacional, de tipo no experimental de corte transversal. Es así que en este análisis se estableció una muestra de 95 colaboradores pertenecientes de la institución, entre mujeres y varones, a quienes se les suministró un cuestionario de motivación en el entorno laboral planteado por David McClelland en el año 1961, conformado por 15 preguntas, utilizando la escala de Likert de 5 valores, por otro lado también se elaboró un cuestionario enfocado al compromiso con la organización planteado originalmente por Meyer, Smith & Allen en el 1963, este último fue compuesto de 18 preguntas con la finalidad de utilizar el diagnóstico de Likert mencionado anteriormente.

De tal forma se obtuvo como resultado del trabajo de investigación un coeficiente de Spearman valorizado en 0.341 y un margen de error menor a 0.05, lo cual explicó que existe una correlación positiva y relevante, por último se concluyó que la motivación en el entorno laboral tiene una sincronización muy trascendente con el compromiso con la organización ya que mediante los datos estudiados se pudo aclarar que si uno mejora también lo haría el otro y si fuese lo inverso, los dos empeorarían. Se comprobó la conexión existente entre ¿cómo? la motivación es parte crucial para el buen desempeño o compromiso que muestran los colaboradores hacia su organización, ya que se sincronizan en el campo de acción.

Por otra parte, Manzano (2019), señaló que la dirección de la administración en centros educativos ocupa el desafío de crear herramientas beneficiosas con la intención de reforzar la responsabilidad con la organización y la sensación de identidad en los educadores. El propósito de este trabajo de investigación pretendió especificar la conexión entre la sensación de identidad y la responsabilidad con la organización de los docentes por medio de un análisis comparativo. Considerando el análisis

estadístico, se ha registrado 65 encuestas que describen las fases de los tres elementos del compromiso con la organización, los cuales vienen a ser normativo, continuo y afectivo; además de los aspectos físico, social y destreza en el trabajo de la sensación de identidad en los educadores de un centro educativo estatal y de un centro educativo privado en la región de Quito-Ecuador mediante la ejecución de 65 cuestionarios. Se estableció que dentro del centro educativo estatal, predomina el compromiso normativo ya que resalta la sensación de responsabilidad en la permanencia en el centro educativo; por otro lado se infiere que en el centro educativo privado, los educadores ofrecen un alto nivel en el compromiso afectivo.

Una enseñanza de calidad compromete una gestión responsable donde los educadores serán los administradores de un entorno laboral guiado hacia el crecimiento individual y profesional enfocado a la responsabilidad correspondiente de sus funciones, así como también el crecimiento en la tecnología, en la ciencia y la evolución de los procedimientos de la organización. Mediante lo anterior descrito, se pudo comprobar la conexión que existe entre el compromiso con las organizaciones y sus dimensiones específicas, que sirvió de apoyo para el desarrollo de esta investigación.

De igual manera Pineda (2019), sostuvo que la finalidad del trabajo de investigación consistió en establecer el incentivo en el entorno empresarial de los colaboradores de la Estación Experimental Santa Catalina, la cual se ocupa de implementar procedimientos de investigación, crecimiento y mejora tecnológica enfocada principalmente al departamento agropecuario, deforestación comercial y agroindustrial, empleando una población de 163 colaboradores, entre ellos son 100 los participantes, a quienes se les formuló un cuestionario acerca de la motivación en su entorno laboral (CMT) del Dr. Fernando Toro, quien fue el encargado de realizar las mediciones de los grados de prioridad en relación a 15 aspectos de la motivación en el entorno laboral; en torno a 3 dimensiones: condicionalidad motivacional interna, maneras preferidas para recibir compensaciones en el trabajo y la condicionalidad motivacional externa.

Con respecto a la metodología del trabajo de investigación, presentó un planteamiento cuantitativo, de modo transversal-descriptivo, enfocado a un modelo no experimental, y modo deductivo y estadístico. Los resultados primordiales del estudio de investigación establecieron que el agente motivacional interno que predomina es el agradecimiento; el camino principal para conseguir recompensas en el entorno laboral llegó a ser la aceptación de los valores y normas; y el agente motivacional externo más estimado es el sueldo. En consecuencia se dedujo que presentan diferencias relevantes en el aspecto afiliación, y el regocijo en relación a la variable sexo; la capacidad laboral, y el sueldo en relación con la edad; el éxito, agradecimiento y expectativa en razón al departamento organizativo; el agradecimiento, y el sueldo en relación a los años de trascendencia laboral, el esfuerzo laboral, y el salario en razón con la edad; el éxito, agradecimiento, y el interés frente al departamento organizativo; el reconocimiento, y el salario en relación a la incógnita del tiempo en camino laboral. Dado lo anterior descrito se encontró una conexión relevante entre la motivación y la sensación de identidad hacia una organización, la cual es beneficiosa para el progreso de este trabajo de investigación.

Por ello Córdova (2018), sostuvo que su trabajo de investigación se desarrolló con la intención de precisar la auténtica conexión entre las variables motivación en el entorno laboral y la responsabilidad con la organización enfocado a los colaboradores de la empresa CETICOS Paita. En esta investigación se estableció definir una muestra de 22 colaboradores. El análisis de investigación efectuado fue la descriptiva-correlacional, así como también el esquema de la investigación fue el no experimental, de tipo corte transaccional. Las herramientas usadas en dicha investigación para el enfoque cuantitativo fueron la medición de la motivación en el entorno laboral, planteada por McClelland en 1961 y la medición de compromiso con la organización de Allen y Meyer propuesto en 1990. Por ende, los resultados conseguidos corroboraron la hipótesis general de que existe un enfoque correlacional eficiente, muy relevante de la motivación frente al Compromiso con la organización, donde se mostró que el coeficiente de Spearman fue de 0.898, es decir, presentan una relación sincronizada. De acuerdo con lo anterior descrito, se pudo comprobar la conexión entre

el compromiso y la motivación presentes en el entorno laboral del proyecto de investigación.

Consecuentemente Franco (2018), señaló que su trabajo de investigación se desarrolló con la intención de especificar la conexión entre la responsabilidad con la organización y las dimensiones de la motivación en el entorno laboral. Dicho esto, se estableció una muestra de 198 colaboradores de una empresa en el área industrial del distrito de Ancón. Con la intención de calificar la variable motivación en el entorno laboral se utilizó la herramienta de medición de la motivación en el trabajo (R-MAWS) y para realizar la medición del compromiso con la organización se estableció el uso del cuestionario de Meyer y Allen. Por ende, en los resultados conseguidos se demostró que tanto el compromiso con la organización y las dimensiones de la motivación en el entorno laboral, existe una conexión, donde la primera dimensión es enfocado a la desmotivación, también se encontró que estuvo sujeto a un enfoque correlacional débil e inverso, así como también el proceso estadístico relevante ($p < 0.05$) dirigido al compromiso con la organización.

También Vargas (2018), mencionó que hoy en día las organizaciones confrontan diferentes modificaciones en el ámbito administrativo, por lo tanto, es necesario que las compañías constantemente averigüen acerca de las ventajas en la competencia del talento humano; debido a que los colaboradores son un recurso fundamental de los procedimientos en las compañías. El propósito de esta investigación se basó en la condicional de que si el análisis de la transformación del liderazgo incurre de manera directa respecto al objetivo de permanencia y de manera indirecta en torno a la medida del compromiso afectivo. La investigación fue desarrollada en el entorno de una comunidad urbana sin pensamientos monetarios, localizada en la Ciudad Juárez, Chihuahua. En ese sentido se empleó un análisis de enfoque cuantitativo, transversal, exploratorio, causal y diseño no experimental. En cuanto a la muestra, se realizó un censo donde 70 colaboradores fueron encuestados. La información recopilada fue analizada estableciendo el método estadístico Modelo Estructural, el cual se basa en mínimos cuadrados parciales. Por otro lado, se

recopilaron resultados que revelaron que la transformación en el liderazgo incidió de manera eficiente y relevante sobre el objetivo de permanencia por medio del acuerdo del compromiso afectivo, lo cual incluye nuestro objeto de estudio.

Por otro lado, Polo (2017), sostuvo que la intención de su investigación consistió en analizar la conexión existente, entre la responsabilidad con la organización y el regocijo vital, además de establecer la condicional, si la participación laboral funciona como un favorecedor. También se planteó que las dimensiones afectivas y normativas del compromiso poseen una conexión relevante con la satisfacción vital a través de la participación laboral. En esta investigación se estableció ocupar una muestra de 305 colaboradores españoles, los cuales fueron estudiados con el modelo de ecuaciones estructurales, la cual fue una estrategia que permitió el estudio de dos variables independientes y otra variable dependiente combinándola con el estudio factorial hallando que el entorno afectivo de la responsabilidad con la organización, fue la que tuvo una sincronización con el regocijo vital, esta conexión resultó gracias a la participación laboral, específicamente por el esfuerzo y eficacia desarrollada en el entorno laboral.

Sin embargo, Godoy (2017) mantuvo que su trabajo de investigación detalló como meta primordial el análisis de la conexión entre la motivación en el entorno del trabajo y la responsabilidad con las organizaciones en los trabajadores del departamento de producción de la ciudad de Lima. El estudio de este proyecto de investigación fue realizado a través del enfoque cuantitativo aplicado; por otro lado, su esquematización fue establecido como el no experimental, ya que no hubo presencia de manipulación entre las variables implicadas, y consiste en un nivel correlacional. Así mismo se estableció una muestra de 300 colaboradores que conformaban parte del departamento de organización. Después de fijar la muestra, se empezó a especificar los instrumentos o herramientas que se usaron para la medición y calificación de las incógnitas, una de ellas fue la medición de la motivación en el trabajo R-MAWS perteneciente a los escritores Forest y Gagné y la medición del Compromiso con la organización, de los autores Allen y Meyer, para poder realizar la medición de

la variable motivación en el entorno del trabajo y la responsabilidad con la organización correspondiente.

En la fase de los resultados conseguidos se visualizó que existe una conexión inmediata y relevante entre las dos variables, presentando la incógnita de Spearman de 0.864, llegando a la conclusión que ambas variables se conectan entre sí, es decir al incrementar la sensación de motivación en el entorno laboral de los colaboradores, existe un incremento en la apreciación en razón al compromiso con las organizaciones. En consecuencia, se recomendó incrementar las investigaciones en relación con el comportamiento en las organizaciones, ya que existen factores o aspectos que predominan directamente con el colaborador, en torno a la organización demandante que precisó la prolongación que está dentro del ámbito empresarial. El aporte brindado al proyecto de investigación fue del análisis de los instrumentos de medición, los cuales genera mayor confiabilidad en recopilar resultados.

Con referencia a Vaca (2017), indicó que los componentes de la motivación contribuyeron en los servidores estatales en el Ecuador, ya que fueron factores de una consideración trascendental en el procedimiento del servicio de la administración pública. La administración del esfuerzo de los colaboradores en el entorno laboral, estableció un asunto de urgencia en las organizaciones estatales que implican a constructos como la motivación. La finalidad del proyecto fue entablar la relación entre los aspectos de la incentivación en el entorno laboral que explique la conducta de los servidores estatales a lo largo de los últimos años, por medio del estudio de diferentes leyes de motivación que posibilite precisar los aspectos motivadores del servidor estatal del país. Tomando en cuenta los resultados conseguidos, en la investigación se permitió inferir que los aspectos más importantes en cuanto a la motivación dentro de los servidores estatales en el Ecuador fueron; la Afiliación, requerimientos del éxito y el agradecimiento, que fueron los puntos de apertura de debates sobre la conexión a otros aspectos y el grado de trascendencia que ostenten. Con la información recopilada anteriormente se encontró aspectos o indicadores que puedan describir dentro de la dimensión de la motivación.

Mientras tanto Peña (2016), indicó que el correcto crecimiento de una empresa requiere de procesos originales y sencillos por parte de los colaboradores con la finalidad de crecer en relación con las exigencias que demandan las descripciones del puesto, así como de individuos comprometidos con las ambiciones de la organización. La finalidad de este proyecto de investigación fue comprender y especificar los aspectos de elevada importancia del Compromiso de la Organización en torno a las pequeñas empresas del área industrial metal-mecánica de Monclova, Coahuila. En esta investigación se estableció que la muestra sea conformada por 60 colaboradores, con la intención de recopilar la información correspondiente, que permitirá realizar el diagnóstico de la variable de Compromiso con las Organizaciones, por ende se utilizó la herramienta de Allen y Meyer publicado en 1991, asimismo se basó en la escala de Likert, conformado por 21 preguntas, en la cual se calificó el nivel de apego organizacional, de continuidad y normativo.

El estudio fidedigno de la encuesta realizada lanzó un valor de 0.889 catalogado como Bueno en la escala de medición de dicha variable. Después de tabular la información recopilada, pasó por un proceso estadístico en la cual se basó en realizar cálculos de frecuencias, variables de emergencia, medias y fases de relevancia, utilizando el software SSPS (versión 17) de la IBM. En dicho proyecto se pudo encontrar las similitudes en cuanto al Compromiso con las Organizaciones en donde se estableció la escala de Likert como herramienta fidedigna para el continuo del proyecto de investigación.

Continuando con la descripción de variables, se alega la variable motivación laboral a García (2017), quien sostuvo que la motivación laboral conlleva a un significado complejo, puesto que se origina dentro de las personas, y se mide mediante el comportamiento que suelen realizar, un claro ejemplo podría manifestarse como recompensas o incentivos a quienes desempeñan un alto rendimiento en un determinado tiempo, ocasionando que este proceso obtenga los resultados que permitan verificar una mejora dentro de la organización. (p.101). Por otro lado, se describió las dimensiones de la variable, la primera vino a ser (a) Motivación de logro,

en el cual García (2017), lo representó como la iniciativa por destacar en una organización en un determinado intervalo de tiempo, ya que esta dimensión busca que el individuo desempeñe todo su potencial ante un desafío y también conlleva la necesidad de proponerse a sí mismo grandes objetivos para obtener el logro deseado. Se ha desfragmentado esta dimensión en los siguientes indicadores: (a.1) Toma de decisiones, según Olaz (2018), indicó que la toma de decisiones es la agrupación de habilidades, capacidades y sabiduría propios de la persona desde un aspecto holístico, y lo más trascendental, es que estas virtudes pueden alcanzarse, desarrollarse y estimularlas, aquellas personas que muestran desde el comienzo un nivel independiente en la resolución de problemas.

Por otro lado, continuaremos con el siguiente indicador que vendría ser el (a.2) Logro de objetivos, el cual Sánchez, García & Gómez (2016), sostuvieron que este indicador representó una de las vías en las cuales nos lleva a la prosperidad, al bienestar en sí mismo, es ahí cuando comenzamos a sentir que la vida nos está dando recompensas por el esfuerzo dedicado a una actividad.

En ese sentido, continuaremos con la segunda dimensión (b) necesidad de poder, en la cual García (2017), lo describió como la obligación de mostrar el ejemplo hacia el resto de personas, obteniendo un grado de reconocimiento a sí mismo, también busca que las demás personas lo visualicen como un líder capaz de dirigir toda una organización o un área en específico, y también está incluido que las demás personas noten sus acciones por ende se deduce que dicha persona que se encuentra principalmente en esta dimensión de la motivación, planea la búsqueda del reconocimiento social. Para ello se dividió en los siguientes indicadores: (b.1) Participación, según Urcola & Urcola (2018), indicó que la participación es uno de los términos más utilizados en las últimas décadas, pero se podría decir que la participación tuvo un rango mínimo de práctica, ya que existió una brecha muy grande entre decirlo y hacerlo.

Por otro lado, la participación no solo consiste en incrementar el nivel de eficiencia, sino también el agrado de los colaboradores a cargo de su delegación.

Como siguiente indicador, podemos visualizar la (b.2) Influencia a los demás, según Ramos (2017), mencionó que es una característica que le permite la habilidad de poseer un denominado control de alguna persona, con la finalidad de colaborar al crecimiento de los conocimientos, emotividad, sensibilidad, la conducta y la identidad de cada uno.

Asimismo, se puede dar paso con la tercera dimensión (c) necesidad de afiliación, en la cual García (2017) planteó como el deseo de pertenencia en torno a un equipo o grupo de trabajo con la finalidad de aceptación laboral por parte del resto de compañeros de trabajo, por ende se pudo decir que está incluido el deseo de tener vínculos interpersonales y amigables dentro de la organización. Para ello se dividió en los siguientes indicadores: (c.1) Socialización, según Margelytė (2018), indicó que la socialización es un factor muy importante en la vida, ya que visualizando la perspectiva laboral, permite que las actividades psicológicas o sociales sean satisfechas, con la finalidad de obtener un colaborador que tenga la capacidad de desarrollarse en equipo y de tal forma lograr establecer un fuerte vínculo entre ellos y la organización. Continuando con los indicadores, podemos indicar al (c.2) Trabajo en Equipo, según Montaña (2016), afirmó que el trabajo en equipo es ése en donde un conjunto de personas contribuye en sus respectivas habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos de forma organizada, con la finalidad de lograr un objetivo. Todos deben cooperar sin que haya una función en específico.

Siguiendo con la descripción de variables, se alega la variable compromiso organizacional a Uribe (2015), quien indicó que el compromiso organizacional es aquel nivel en la cual los colaboradores se solidarizan con la institución u organismo tomando en consideración las metas de esta, y las metas personales, por lo tanto existe una congruencia en dichos objetivos. Por ende, el compromiso organización más que todo es el sentimiento de identidad que ofrece la persona con su organización al ejercer actividades específicas con la finalidad de cumplir metas personales y organizacionales. (p. 80).

Por otro lado, se describieron las dimensiones que se encuentran dentro de la variable mencionada anteriormente, (a) Compromiso afectivo, en la cual Uribe (2015), manifestó como una pauta o conexión emotiva, así como el nivel de identidad que posee el colaborador frente a la institución en la cual labora, sus logros, metas, normas y políticas. No obstante, estas dimensiones se han fragmentado en los siguientes indicadores: (a.1) Apego Emocional, según Garriga (2016), afirmó que este indicador es el responsable en el cual nos ayudó a combatir emociones y entender las emociones ajenas, que significan algo en torno a la persona correspondiente. Seguidamente se definirá el siguiente indicador, el cual es la (a.2) Significado de la institución, según Hill (2017), lo delimitó como sentimiento de pertenencia al trabajo, ya que el colaborador se siente a gusto por ser parte del grupo laboral de alguna organización, y por ende tienden a ser más comprometidos con sus actividades, demostrando sus capacidades y conocimientos frente a los acontecimientos que pase la empresa.

Por otra parte, se definió el siguiente indicador, el cual es la (a.3) Sentimiento de familia, según Bordas (2016), indicó que este sentimiento está orientado a la pertenencia en cuanto al enfoque familiar, ya que al estar rodeado mayor tiempo con los integrantes del equipo o de la institución, existe un fuerte lazo que es interpretado como tu segunda familia, en donde se puede desarrollar valores intrapersonales y sentirse aceptado por las demás personas pertenecientes a este grupo, alcanzando la satisfacción y el compromiso de seguir laborando en dicha organización. Como siguiente indicador de esta dimensión, se tiene a la (a.4) Problemas institucionales, según Fernández & Miro (2016), concluyeron que dicho indicador es una desventaja relevante que sucede en la organización ya que afecta directamente con los colaboradores, por ende causa sensaciones de desgaste emocional por la presencia de problemas ya sea internos o externos de la organización. Por último el indicador (a.5) Futuro en la institución, por la cual Orteu (2017), sostuvo que el término futuro laboral, hoy en día no es más que una dramatización por parte de nosotros, ya que es demostrado que los medios de comunicación tienden a enviar información descontrolada que puedan afectar directamente a las personas, claro ejemplo son los

informes acerca de la crisis laboral, donde particularmente causa temor, ansiedad a todas las etapas de la vida de las personas, en lugar de apoyar en las oportunidades laborales que el mercado demanda.

En tal sentido, continuaremos describiendo la siguiente dimensión (b) Compromiso de continuidad, en la cual Uribe (2015), expresó que dicho compromiso existe siempre y cuando el colaborador quiere seguir laborando en la organización por un intervalo de tiempo más prolongado, pues enfatizó que debe seguir dentro, ya que se invirtió mucho esfuerzo, dedicación y responsabilidad en las actividades que ha estado realizando, por ende ha llegado a apreciar el lugar donde labora, fortaleciendo el vínculo que existe entre el colaborador y la organización, obteniendo como resultado satisfacción y aumento en la productividad de la organización. Asimismo, se dividió en los siguientes indicadores: (b.1) Alternativas a la institución, según López (2018), infirió que dicho indicador, es el factor por el cual muchos trabajadores evalúan sus avances y remuneraciones en las organizaciones, con la finalidad de decidir si es necesario quedarse en servicio o buscar nuevas oportunidades dentro del mercado nacional o internacional.

Por otro lado, tenemos al siguiente indicador, que viene a ser la (b.2) Dejar la institución, según Gómez (2014), sostuvo que dicho indicador es percibido por los colaboradores de un sentido de abandono a las obligaciones demandadas por la organización, debido a factores externos que imposibilita el continuo desarrollo del trabajador. Como siguiente indicador tenemos al (b.3) Sentimiento de pertenencia, el cual Ahluwalia (2017), afirmó que es un componente primordial que expresa la identidad cultural y propia de cada individuo, por otro lado, se dedujo que es una agrupación de sentimientos enfocados hacia una entidad que denota deseos, percepciones, vínculos sociales, aquellas emociones que hacen que el colaborador se sienta a gusto en el lugar donde labora.

Continuando con el siguiente indicador, llamado (b.4) Voluntad de pertenencia, donde Andriani (2018), infirió que la voluntad es una conducta propia del ser humano donde aclara que es una combinación de factores, que analiza las decisiones que toma

una persona, ya sea la aceptación o rechazo hacia una determinada actividad o institución. Por último encontramos al indicador (b.5) Efectos en la vida, alegando a Gómez (2014), sostuvo que el efecto es representado por un tipo de sensación que involucra al estado de ánimo o a los sentimientos de un individuo en relación con la situación en la que se encuentran, por ende es un problema en el ámbito social, que se busca prevenir y solucionar los factores que causen malestares o impedimentos a las personas de una organización para que no descuiden su rendimiento o eficiencia en la misma.

Por consiguiente, se describirá la siguiente dimensión (c) Compromiso normativo, en la cual Uribe (2015), indicó que este tipo de compromiso obliga al colaborador a realizar las metas y políticas planteadas por la organización, sin importar que de ello dependa su estadía en la empresa, sino porque se piensa que es beneficioso y es lo mejor. De esta manera el compromiso normativo busca alinear las metas de los colaboradores con las metas que plantea la organización, originando la correcta ejecución para llegar al objetivo planteado. Por ende se ha catalogado en los siguientes indicadores: (c.1) Deber moral, según Cortella (2017), sostuvo que es una responsabilidad enfocada a los principios morales, las cuales son otorgadas a todo individuo racional perteneciente a una organización. Por otro lado, el siguiente indicador, denominado (c.2) Abandono de la empresa, donde Cortella (2017), sostuvo que es un problema recurrente dentro del ámbito laboral, ya que en el momento en el cual el colaborador, quien presta horas de servicio a una organización, desiste de sus derechos a continuar el cargo asignado y lo abandona definitivamente, se evidencia bajo rendimiento en las actividades que desempeñaba.

Considerando el siguiente indicador, llamado (c.3) Lealtad, mediante Lee (2017) delimitó a la lealtad como aquella característica que es propia de los colaboradores por parte de su organización ya que muestran respeto y responsabilidad al realizar sus respectivas actividades con la finalidad de crecer al mismo ritmo que lo hace la empresa. Como siguiente indicador tenemos a la (c.4) Culpabilidad, la cual Garg (2017) puntualizó que esta característica nace por el pensamiento que tiene el

colaborador al asumir una respuesta acelerada en cuanto a su estadía en la organización ya que siente responsabilidad en el correcto funcionamiento de este, y no quiere que su esfuerzo en el tiempo prolongado que estuvo en la empresa, quede arruinado por un supuesto reemplazo. Por último, tenemos al indicador llamado (c.5) Deber en la Institución, donde Mella (2017), reveló que el deber laboral, es la obligación en la cual los colaboradores tienden a realizar sus actividades con la finalidad de contribuir positivamente en el desarrollo de esta, por otro lado, se puede mencionar que los colaboradores buscan incrementar la productividad o rendimiento del servicio con la finalidad de fortalecer el compromiso normativo que tiene con la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue analizada mediante la naturaleza de tipo básica, ya que Carrasco (2015), sostiene que la única finalidad es abarcar lo más profundo de los medios, ya sea digital o tradicional para adquirir la mayor cantidad de información en relación con las variables mencionadas, en otras palabras, no pertenece dentro del objetivo de ser aplicada.

El diseño que presenta esta investigación fue no experimental, por el cual Hernández (2018), asegura que no existe un proceso de manipulación de los datos que son recopiladas de las variables investigadas, más bien consiste principalmente en la observación del ambiente interno de la empresa, con la finalidad de detallar y analizar el comportamiento que presenta en relación a las variables. Por lo tanto, se ha podido desarrollar resultados que son capaces de ser entendidos. Se consideró de tipo observacional ya que no existe la intención de los investigadores en intervenir en el desarrollo de la investigación. Por otro lado, Hernández (2018), considera que las variables serán analizadas en un solo intervalo, por lo tanto se puede catalogar que será de corte transversal.

La presente investigación fue catalogada a un nivel descriptivo – correlacional, donde Carrasco (2015), evaluó que la finalidad de este nivel es el de la descripción y asociación de las variables para establecer la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la empresa Petramás. El análisis de tipo descriptivo correlacional consistió en la búsqueda, identificación y especificación de las características de cualquier alteración al comportamiento de dichas variables. En el esquema del anexo 7, se verificó que presenta nivel descriptivo-correlacional, el cual según Abanto (2017), indica que se debe determinar la relación entre dos variables correspondientes al trabajo de investigación. Siendo M la muestra y O1: motivación laboral y O2: compromiso organizacional las cuales se analizó para demostrar que exista la correlación entre ambas representadas con una “r”.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación Laboral

Definición conceptual: Con referencia a Bruno (2017), sostiene que la motivación laboral está relacionada con las conductas individuales que presenta un determinado grupo de personas, que ocasiona que estos desempeñen actividades con la finalidad de recibir una compensación o un agradecimiento por parte de la organización y así mejorar las posibilidades de su trayectoria laboral.

Definición operacional: La motivación laboral contiene aspectos relacionados a las exigencias dentro de la organización, para nuestra investigación estas exigencias estuvieron dimensionadas en necesidades las cuales se operacionalizaron, (a) en la necesidad al logro, que está alineado a los objetivos organizacionales, los cuales el trabajador en un escenario debe demostrar su potencial humano para resolver adversidades el cual lo llevará a proponer objetivos para lograr resolver el problema, Por otro lado (b) la necesidad al poder, busca alcanzar el reconocimiento social propio en una organización, por ende el individuo intenta destacar y ganarse el respeto del resto de trabajadores mediante los resultados que genera con la finalidad de demostrar que puede lograr a ser un líder provechoso para la organización. Finalmente demostramos que (c) la necesidad de afiliación consiste que el individuo busca la aceptación y deseo de pertenencia a un equipo de trabajo, es decir su principal objetivo es obtener vínculos interpersonales, así como generar confianza en sus compañeros de trabajo para sentirse a gusto con las actividades que realiza en la organización.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Según Gómez (2014), indicó que el compromiso organizacional es una variable en la cual influyen muchos aspectos relacionados con la identidad psicológica que presenta una determinada persona en la institución que

labora, ya sea en tópicos científicos, culturales y deportivos, donde el personal tenga que representar al organismo.

Definición operacional: El compromiso organizacional está incluido en comprender aspectos personales y organizacionales, tomando en cuenta el sentimiento de identidad empresarial, por lo tanto, existe una sincronización de objetivos por parte del trabajador con la empresa misma. Para ello se estableció dimensiones que ayuden a relacionar dicho compromiso, tales como (a) compromiso afectivo, la cual explica la relación emotiva que presenta el trabajador con la empresa, ya que este le ha ayudado a superar sus habilidades y obtener logros. Por otro lado (b) el compromiso de continuidad, relaciona el vínculo entre el trabajador y la organización mediante al tiempo de continuidad en la empresa, en otras palabras el individuo siente compromiso con su institución pues invirtió mucho esfuerzo, sumándole la dedicación y las obligaciones que tenía para mantener acorde con las expectativas gerenciales. En otro contexto (c) el compromiso normativo muestra una tendencia radical ya que el objetivo principal de la organización sostiene que todas las metas y políticas sean realizadas sin importar que esto dependa de la estadía del colaborador, ya que se deduce que es beneficioso para todos, por otro lado, se busca sincronizar las metas individuales con las metas organizacionales con la finalidad de fijar al objetivo planteado.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población, según Moreno (2018), indica que la población es un grupo determinado personas que son clasificados en aspectos como el sexo, la raza, la edad o la presencia de una condición especial de interés. Por otro lado, se considera que la población está conformada por muchas entidades que son partícipes del análisis de la investigación correspondiente.

En este proyecto de investigación se evaluó que la población está constituida por 105 colaboradores, que laboran en el área de Nueva Plataforma de la empresa Petramás,

dicha empresa se encuentra ubicado en Huarochirí, Quebrada Huaycoloro, compuesto de colaboradores del sexo masculino y femenino, que están trabajando directamente en planilla.

Criterios de Inclusión: Esta sección lo conforman los colaboradores del área de nueva plataforma de la empresa Petramás.

Criterios de Exclusión: Esta sección está conformada por aquellos colaboradores que no pertenecen al área correspondiente de la investigación.

Muestra, la muestra quedó compuesta por 83 colaboradores de la empresa Petramás, entre varones y mujeres, del área de Nueva Plataforma, tras aplicar la fórmula estadística de muestreo, detallado en el anexo 8.

Muestreo probabilístico, el muestreo resultó ser probabilístico de tipo aleatorio simple, ya que garantizaba que todos los colaboradores que constituyen la población objetivo posean igual oportunidad de ser incluidos en la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica, en esta investigación se llevó a cabo el uso de la técnica de la encuesta, Según Carrasco (2019), la encuesta lo delimitó como una estrategia de análisis, para la recolección de datos, a través de las preguntas planteadas a los individuos que comprenden la muestra de estudio. El proceso que utilizamos será la escala de Likert que nos ayudará enormemente para medir el nivel de satisfacción de la población, ya que se basa en un conjunto de ítems en donde se debe elegir una de las cinco categorías de escala ya definidas. Así mismo Tinoco (2019), sostuvo que la escala de Likert posibilita comprender el grado de satisfacción del entrevistado en referente a un determinado estímulo, cada interrogante presenta 5 categorías de respuesta, tomando en cuenta la estructura “5=Completamente de acuerdo; 4= De acuerdo; 3= Neutral; 2=En desacuerdo; 1= Completamente en desacuerdo”.

Instrumento, nuestro instrumento, fue tomado del autor Alburqueque (2020), porque sus datos de recolección son semejantes a nuestra realidad por lo tanto, se ha

considerado la validez del instrumento que facilitó nuestra investigación debido a que nos encontramos en un estado de emergencia sanitaria.

Validez del instrumento, el instrumento del autor Alburqueque (2020), fue válido por un juicio de expertos de la universidad César Vallejo, quienes muestran su revisión exhaustiva las cuales evaluaron nuestras mismas variables, dimensiones e indicadores de nuestra investigación. Bernal (2016), menciona que la validación del instrumento es una herramienta en la cual permite calcular el nivel de veracidad del instrumento en relación con la variable estudiada.

Tabla 1
Juicio de Expertos

Nº	Experto	Determinación
1	Felipe Quevedo	0,992
2	Andrea Álvarez	0,977
3	Marianela Diones	1,000
4	Daniel Carrión Díaz	1,000
5	Luis Rodríguez Andia	0,992
6	Wilfredo Marquina Mauny	1,000
7	Karol Romero Sucuytana	1,000
8	Juan José Kaneko Aguilar	0,942
9	Lizbeth Ledesma Luzuriaga	0,984
Total		0.987

Fuente: Recuperado de “Tesis, Motivación laboral y rendimiento del potencial humano”, de Alburqueque, F., 2020,

Nota: La tabla muestra la relación de juicios de expertos que garantizan la validez del instrumento, con coeficiente 0.987, mostrando una sólida validez respaldando su aplicación.

Confiabilidad del instrumento

Según Bernd (2016), definió a la confiabilidad del instrumento como una herramienta sustancial, que permite medir el nivel en la cual la ejecución iterativa hacia un individuo, genere resultados idénticos en un intervalo de tiempo regularizado. Para nuestra investigación se tomó una muestra para considerar la semejanza de confiabilidad del autor Alburqueque (2020), donde coincidimos que sí, efectivamente es confiable el instrumento.

Tabla 2

Fiabilidad del cuestionario de la variable Motivación Laboral

	Estadísticas de total de elementos			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	53,48	81,497	,436	,879
Ítem 2	53,86	76,491	,599	,872
Ítem 3	53,20	79,945	,557	,874
Ítem 4	52,75	79,313	,636	,871
Ítem 5	52,98	76,853	,591	,872
Ítem 6	53,43	77,663	,705	,868
Ítem 7	53,66	75,543	,630	,870
Ítem 8	53,71	75,989	,595	,872
Ítem 9	54,10	81,283	,307	,887
Ítem 10	53,27	76,539	,657	,869
Ítem 11	53,16	78,865	,626	,871
Ítem 12	53,19	78,182	,539	,875
Ítem 13	53,16	79,817	,618	,872
Ítem 14	53,13	84,238	,271	,885
Ítem 15	52,95	82,461	,456	,878

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra la escala de 15 ítems con respuesta tipo Likert, asimismo presenta los resultados directos, a juicios de expertos que garantizan la fiabilidad del instrumento.

Confiabilidad del instrumento de la **Variable: Motivación Laboral**

Tabla 3

Estadística de Fiabilidad de la variable Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de ítems
,882	15

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: Se puede apreciar, que se obtuvo un nivel de fiabilidad aceptable mediante el alfa de Cronbach, la cual indica .882 y según teoría indica que debe ser mayor a .700, por lo tanto, el instrumento presenta una firme validez de contenido.

Tabla 4

Fiabilidad del cuestionario de la variable Compromiso Organizacional

	Estadísticas de total de elementos			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	47,76	61,502	,224	,786
Ítem 2	47,29	62,550	,255	,782
Ítem 3	49,51	66,180	-,062	,807
Ítem 4	48,46	54,617	,613	,753
Ítem 5	48,04	57,035	,459	,767
Ítem 6	48,46	56,398	,525	,761
Ítem 7	48,18	56,467	,456	,767
Ítem 8	47,93	56,239	,531	,761
Ítem 9	47,92	58,712	,414	,771
Ítem 10	48,28	55,544	,527	,760
Ítem 11	48,93	57,483	,335	,780
Ítem 12	47,96	53,547	,627	,750
Ítem 13	47,18	62,857	,205	,785
Ítem 14	48,12	56,937	,441	,768
Ítem 15	47,25	62,947	,254	,782

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra la escala de 15 ítems con respuesta tipo Likert, asimismo presenta los resultados directos, a juicios de expertos que garantizan la fiabilidad del instrumento.

Confiabilidad del instrumento de la Variable: Compromiso Organizacional

Tabla 5

Estadística de Fiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de ítems
,857	15

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: Se puede apreciar, que se obtuvo un nivel de fiabilidad aceptable mediante el alfa de Cronbach, la cual indica .857

3.5. Procedimientos

La cantidad de población seleccionada estadísticamente para realizar este estudio, se le suministró una encuesta de carácter individual para las variables de estudio correspondientes a este trabajo de investigación, en el ambiente laboral que corresponde con una duración de 15 minutos.

Los procesos específicos del procedimiento de investigación siguen el método estadístico en el nivel descriptivo correlacional los cuales se detallan a continuación: (a) Se detallarán los datos en la matriz de consistencia, en el cual se van a procesar las características de las variables y su operacionalización correspondiente de las mismas. (b) Se empezó a realizar la tabulación de los datos en el software SPSS y Microsoft Excel para generar resultados en relación al estudio, consiguiendo resultados descriptivos: se detallarán los porcentajes obtenidos en el procesamiento de datos en tablas y figuras, (c) Se evaluó la correlación obtenida de las variables, (d) Se empezó a realizar las discusiones con los antecedentes y (e) se desarrollan las conclusiones en relación a los objetivos e hipótesis generadas y (f) finalmente se procede a brindar las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística, en tal sentido, Salazar (2018), sostiene que la estadística, es una ciencia que se ocupa de recopilar, organizar, representar, analizar e interpretar la información generada en la investigación de los hechos, individuos o grupos colectivos con la finalidad de sacar conclusiones concisas o estimaciones predictivas.

La estadística es primordial en este trabajo de investigación, ya que se realizarán numerosos cálculos que afecten las variables de motivación laboral y compromiso organizacional, permitiendo abarcar un mejor desarrollo en el procesamiento de datos.

Análisis descriptivo: En el presente trabajo de investigación tiende a ser de perspectiva cuantitativa, ya que la información recopilada es declarada esquemáticamente a través del software estadístico proporcionado por la IBM llamado SPSS 25 y la explicación de los resultados obtenidos. De la misma manera se realizó el análisis de fiabilidad por medio de la fórmula del Alfa de Cronbach.

Análisis Inferencial: En el presente trabajo de investigación, fueron utilizados algunos métodos que ayudaron a inferir toda la información que fue recopilada de la hipótesis general y específica para que pasen a ser valorados por medio de la prueba de Rho de Spearman, el cual es usado para verificar los resultados conseguidos.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a las apreciaciones éticas de este proyecto de investigación, se ha llegado al propósito de ocultar y resguardar la identidad de las personas que colaboraron en la investigación, así como también la confidencialidad de los resultados conseguidos en las encuestas. Por consiguiente, se garantiza que el trabajo es genuino y fidedigno eludiendo la copia y/o engaños, por ende se ha considerado respetar el contenido intelectual de los autores referenciados, para lo cual se siguió una estricta norma aclarando el tema de la copia en los trabajos de investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo Univariado

Tabla 6

Frecuencias de la variable Motivación Laboral

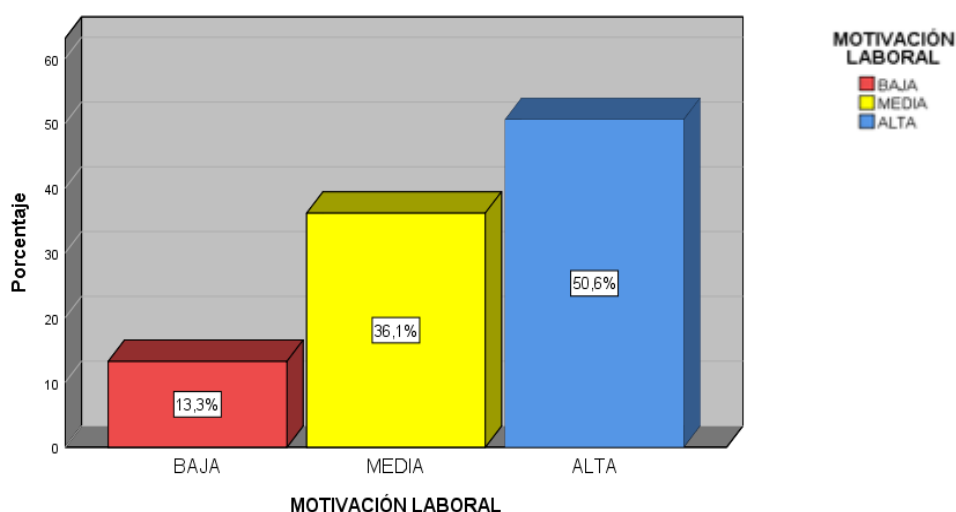
MOTIVACIÓN LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	11	13,3	13,3	10,3
	Media	30	36,1	36,3	49,4
	Alta	42	50,6	50,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: En la tabla se muestra los niveles de relación de la motivación laboral y el Compromiso Organizacional de 83 encuestados (100%), en los trabajadores de la empresa Petramás.

Figura 1

Niveles de la variable Motivación Laboral



Interpretación:

De acuerdo con la tabla 6 y figura 1. Se pudo inferir que del 100% de encuestados; el 50,6% demostró una alta relación de la motivación laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 36,1%

demostró una relación media de la motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás. Por último, también se reportó que el 13,3% demostró una baja relación de la motivación laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás.

Tabla 7

Frecuencias de la variable Compromiso Organizacional

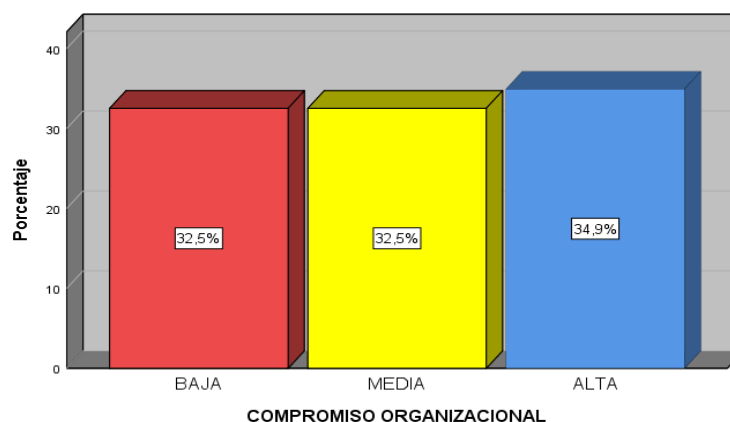
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	27	32,5	32,5	32,5
	Media	27	32,5	32,5	65,1
	Alta	29	34,9	34,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra que de 83 encuestados (100%), existe relación entre el Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás; existiendo tres niveles como resultado.

Figura 2

Niveles de la variable Compromiso Organizacional



Interpretación:

De acuerdo con la tabla 7 y figura 2. Se pudo inferir que del 100% de encuestados; el 34,9% demostró una alta relación del Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 32,5% demostró una relación media del Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los

trabajadores de la empresa Petramás. Por último, también se reportó que el 32,5% demostró una baja relación del Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás.

Tabla 8

Frecuencias de la dimensión Compromiso Afectivo

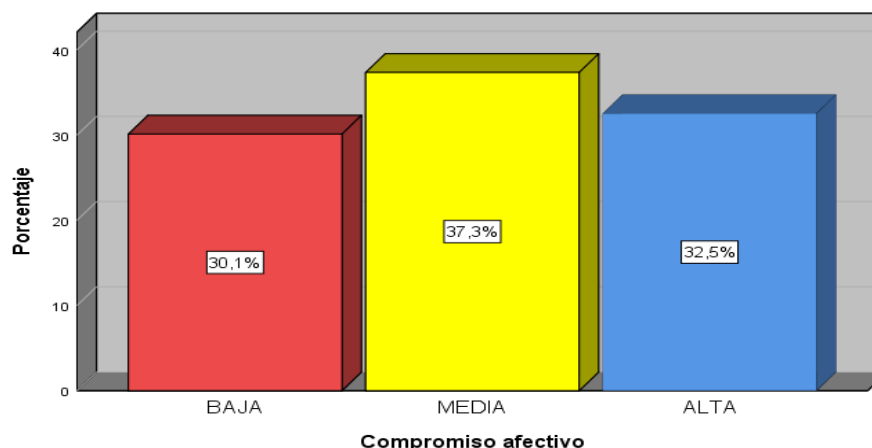
COMPROMISO AFECTIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	25	30,1	30,1	30,1
	Media	31	37,3	37,3	67,5
	Alta	27	32,5	32,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra que de 83 encuestados (100%), existe relación entre el Compromiso Afectivo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás; existiendo tres niveles como resultado.

Figura 3

Niveles de la dimensión Compromiso Afectivo



Interpretación

De acuerdo con la tabla 8 y figura 3. Se pudo inferir que del 100% de encuestados; el 32,5% demostró una alta relación del Compromiso Afectivo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 37,3% demostró una relación media del Compromiso Afectivo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por último, también se reportó que el 30,1% demostró una

baja relación del Compromiso Afectivo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás.

Tabla 9

Frecuencias de la dimensión Compromiso de Continuidad

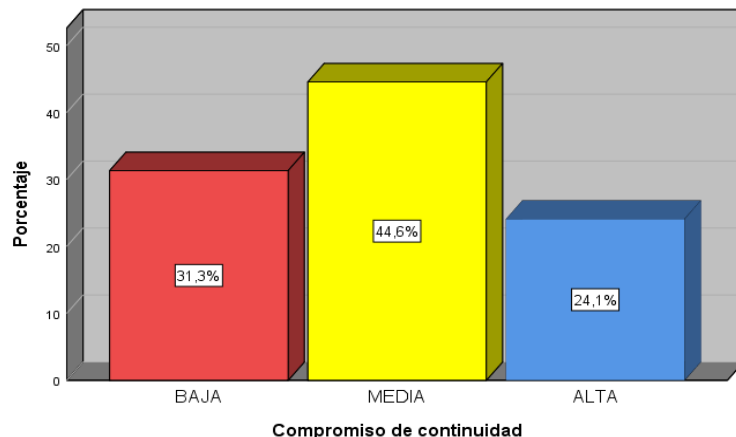
COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	26	31,3	31,3	31,3
	Media	37	44,6	44,6	75,9
	Alta	20	24,1	24,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra que de 83 encuestados (100%) existe una alta relación, entre Compromiso de Continuidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás.

Figura 4

Niveles de la dimensión Compromiso de Continuidad



Interpretación

De acuerdo con la tabla 9 y figura 4. Se pudo inferir que del 100% de encuestados; el 24,1% demostró una alta relación del Compromiso de Continuidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 44,6% demostró una relación media del Compromiso de Continuidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por último, también se reportó que el 31,3%

demostró una baja relación del Compromiso de Continuidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás.

Tabla 10

Frecuencias de la dimensión Compromiso Normativo

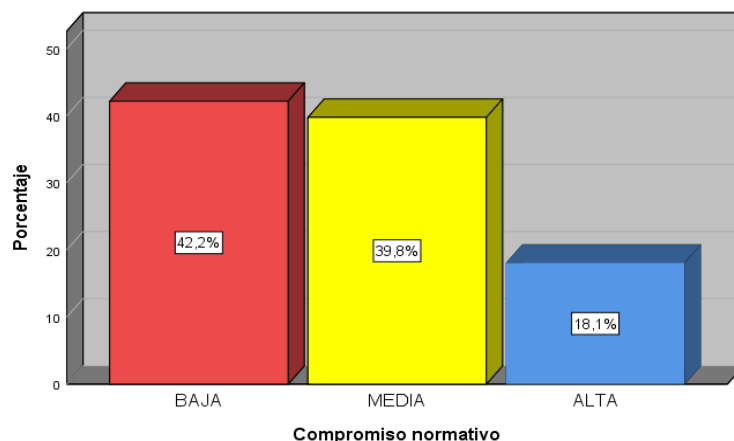
COMPROMISO NORMATIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	35	42,2	42,2	42,2
	Media	33	39,8	39,8	81,9
	Alta	15	18,1	18,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra que de 83 encuestados (100%), existe relación entre el Compromiso Normativo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás; existiendo tres niveles como resultado: nivel alto, nivel medio y nivel bajo.

Figura 5

Niveles de la dimensión Compromiso Normativo



Interpretación

De acuerdo con la tabla 10 y figura 5. Se pudo inferir que del 100% de encuestados; el 18,1% demostró una alta relación del Compromiso Normativo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 39,8% demostró una relación media del Compromiso Normativo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por último, también se reportó que el 42,2%

demostró una baja relación del Compromiso Normativo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás.

Análisis Descriptivo Bivariado

Tabla 11

Frecuencias del cruce de las variables Motivación Laboral y Compromiso Organizacional

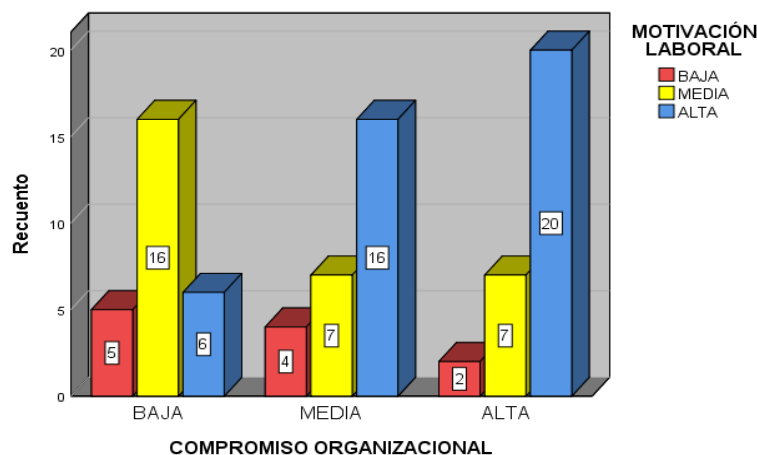
Tabla cruzada Compromiso Organizacional*Motivación Laboral					
% del total					
		Motivación Laboral			
		Baja	Media	Alta	Total
Compromiso Organizacional	Baja	6,0%	19,3%	7,2%	32,5%
	Media	4,8%	8,4%	19,3%	32,5%
	Alta	2,4%	8,4%	24,1%	34,9%
	Total	13,3%	36,1%	50,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra el resultado del cruce de las variables Motivación laboral y Compromiso organizacional, de un total de 83 encuestados (100%), existiendo tres niveles: nivel alto, nivel medio y nivel bajo.

Figura 6

Niveles del cruce de las variables Compromiso Organizacional y Motivación Laboral



Interpretación:

De acuerdo con la tabla 11 y la figura 6. Se pudo inferir que del 100% de encuestados; el 24,1% demostró que el cruce de las variables Motivación laboral y Compromiso organizacional se generó en un alto nivel. Por otro lado el 8,4% demostró que, en el

cruce de las variables Motivación laboral y Compromiso Organizacional se generó en un nivel medio. Sin embargo, el 6,0% demostró que, en el cruce de la variable Motivación laboral y Compromiso Organizacional se generó un nivel bajo en el cruce de la variable Motivación laboral y Compromiso Organizacional.

Tabla 12

Frecuencias del cruce de la variable Motivación Laboral y la dimensión Compromiso Afectivo

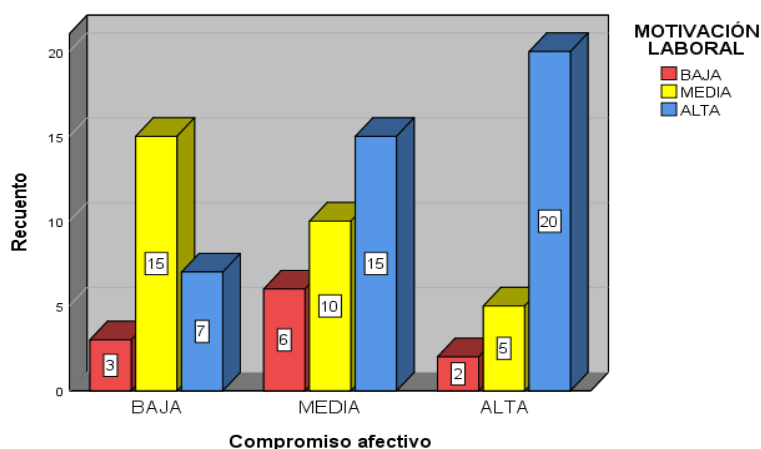
Tabla cruzada Compromiso Afectivo *Motivación Laboral					
% del total		Motivación Laboral			
		Baja	Media	Alta	Total
Compromiso Afectivo	Baja	3,6%	18,1%	8,4%	30,1%
	Media	7,2%	12,0%	18,1%	37,3%
	Alta	2,4%	6,0%	24,1%	32,5%
	Total	13,3%	49,4%	67,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra el resultado del cruce de la variable Motivación laboral y la dimensión Compromiso Afectivo, de un total de 83 encuestados (100%), existiendo resultados en tres niveles: nivel alto, nivel medio y nivel bajo.

Figura 7

Niveles del cruce de la variable Motivación Laboral y la dimensión Compromiso Afectivo



Interpretación:

De acuerdo con la tabla 12 y la figura 7. Se pudo inferir que del 100% de encuestados; el 24,1% demostró que el cruce de la variable Motivación laboral y la dimensión

Compromiso Afectivo se generó en un alto nivel. Por otro lado, el 12,0% demostró que, en el cruce de la variable Motivación laboral y la dimensión Compromiso Afectivo se generó en un nivel medio. Sin embargo, el 3,6% demostró que, en el cruce de la variable Motivación laboral y Compromiso Afectivo se generó un nivel bajo en el cruce de la variable Motivación laboral y Compromiso Afectivo.

Tabla 13

Frecuencias del cruce de la variable Motivación Laboral y la dimensión Compromiso de Continuidad

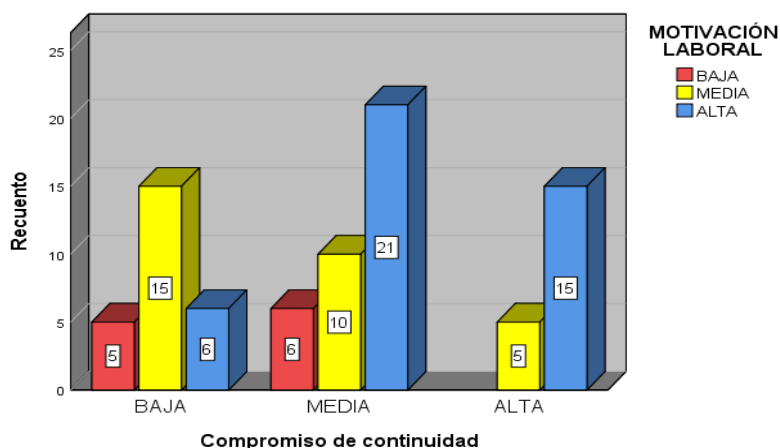
Tabla cruzada Compromiso de Continuidad *Motivación Laboral					
% del total					
		Motivación Laboral			
		Baja	Media	Alta	Total
Compromiso de Continuidad	Baja	6,0%	18,1%	7,2%	31,3%
	Media	7,2%	12,0%	25,3%	44,6%
	Alta	0%	6,0%	18,1%	24,1%
	Total	13,3%	36,1%	50,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra el resultado del cruce de la variable Motivación laboral y la dimensión Compromiso de Continuidad, de un total de 83 encuestados (100%), existiendo resultados en tres niveles: nivel alto, nivel medio y nivel bajo.

Figura 8

Niveles del cruce de la variable Motivación Laboral y la dimensión Compromiso de Continuidad



Interpretación:

De acuerdo con la tabla 12 y la figura 8. Se pudo inferir que del 100% de encuestados; el 18,1% demostró que el cruce de la variable Motivación laboral y la dimensión Compromiso de Continuidad se generó en un alto nivel. Por otro lado, el 12,0% demostró que, en el cruce de la variable Motivación laboral y Compromiso de Continuidad se generaron en un nivel medio. Sin embargo, el 6,0% demostró que, en el cruce de la variable Motivación laboral y Compromiso Afectivo se generó un nivel bajo en el cruce de la variable Motivación laboral y Compromiso de Continuidad.

Tabla 14

Frecuencias del cruce de la variable Motivación Laboral y la dimensión Compromiso Normativo

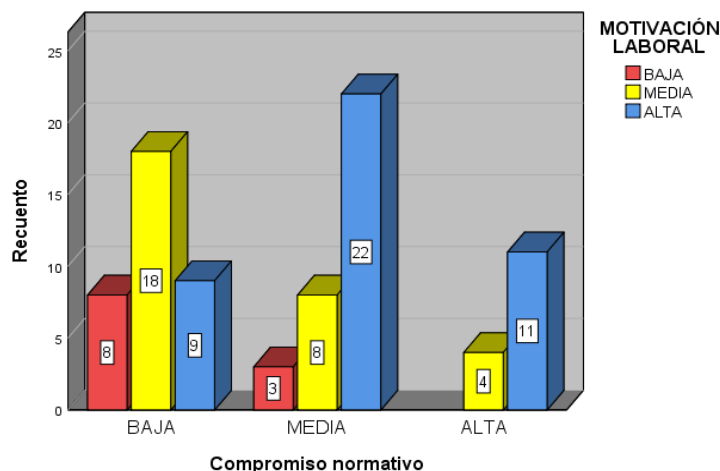
Tabla cruzada Compromiso Normativo*Motivación Laboral					
% del total					
		Motivación Laboral			
		Baja	Media	Alta	Total
Compromiso Normativo	Baja	9,6%	21,7%	10,8%	42,2%
	Media	3,6%	9,6%	26,5%	39,8%
	Alta	0%	4,8%	13,3%	18,1%
	Total	13,3%	36,1%	50,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra el resultado del cruce de la variable Motivación laboral y la dimensión Compromiso Normativo, de un total de 83 encuestados (100%), existiendo resultados en tres niveles: nivel alto, nivel medio y nivel bajo.

Figura 9

Niveles del cruce de la variable Motivación Laboral y la dimensión Compromiso Normativo



Interpretación:

De acuerdo con la tabla 13 y la figura 9. Se pudo inferir que del 100% de encuestados; el 13,3% demostró que el cruce de la variable Motivación laboral y la dimensión Compromiso Normativo se generó en un alto nivel. Por otro lado, el 9,6% demostró que, en el cruce de la variable Motivación laboral y la dimensión Compromiso Normativo se generó en un nivel medio. Sin embargo, el 9,6% demostró que, en el cruce de la variable Motivación laboral y Compromiso Afectivo se generó un nivel bajo en el cruce de la variable Motivación laboral y Compromiso Normativo.

Tabla 15
Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,317	83	,000	,754	83	,000
Compromiso Organizacional	,231	83	,000	,791	83	,000
Compromiso Afectivo	,215	83	,000	,801	83	,000
Compromiso de continuidad	,225	83	,000	,808	83	,000
Compromiso Normativo	,268	83	,000	,786	83	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La tabla muestra la prueba de normalidad para determinar la relación existente entre las dos variables y las dimensiones, aplicando la prueba Kolmogorov-Smirnov, rechazando la hipótesis nula, concediendo el análisis alterno.

Interpretación:

En la tabla 15, se pudo inferir que la prueba de normalidad para determinar la relación existente entre la variable Motivación laboral y Compromiso Organizacional, de la misma manera para las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo se determinó aplicar la prueba Kolmogorov-Smirnov por ser

una muestra con 83 elementos > a 50 elementos de estudio; generando como resultados para las variables y dimensiones el valor $p=0,000 < 0,05$; el cual señala que se rechaza la hipótesis nula, concediendo el análisis alterno, de esta manera se aceptó que los datos de la variable no siguen una distribución normal. Sin embargo, se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman para poder analizar muestras no paramétricas en las hipótesis presentadas y valorar el grado de correlación entre las variables y dimensiones del estudio.

Análisis Inferencial Bivariada

Tabla 16

Prueba de hipótesis general

Correlaciones			Motivación Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,360
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	83	83
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,360	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	83	83

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra la prueba de hipótesis general, de las variables motivación laboral y compromiso organizacional, con correlación positiva media al nivel de 0,360 positivo determinando que la relación existente entre las dos variables es proporcional; rechazando la hipótesis nula.

Interpretación:

En la tabla 16, se encontró que las variables motivación laboral y compromiso organizacional presenta una correlación positiva media al nivel de 0,360 positivo; por lo tanto, se pudo deducir que la relación es directamente proporcional; en otras

palabras, a mayor nivel de motivación laboral se obtendrá un mayor compromiso hacia la organización por parte de los trabajadores de la empresa Petramás.

Decisión. De acuerdo con el Sig. (Bilateral) = 0,001 el cual se inclina a rechazar la hipótesis nula, considerando al autor Bautista (2018) el cual indica que la correlación positiva media está comprendida entre +0,26 a +0,50 basado principalmente de Hernández, Fernández y Baptista (2014); evidenciando lo anterior podemos afirmar que existe correlación positiva media entre la motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás.

Tabla 17

Prueba de hipótesis alterna (a)

Correlaciones			Motivación Laboral	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,322
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	83	83
	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,322	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	83	83

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra la prueba de hipótesis alterna (a), de las variables motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo, existiendo correlación positiva media entre las variables de estudio, siendo proporcional rechazando la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna (a).

Interpretación:

En la tabla 17, se encontró que la relación entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo es relevante al nivel de 0,322 positivo; por lo tanto, se pudo deducir que existe correlación positiva media entre las variables de estudio.

Se indicó que presenta una curva positiva; para ello, se pudo deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, al incrementar la motivación laboral en un

trabajador, mayor será el compromiso afectivo con la organización en los trabajadores de la empresa Petramás.

Decisión. De acuerdo con el Sig. (Bilateral) = 0,003 < 0,05, el cual refleja a rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna; afirmando que existe relación media entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa Petramás.

Tabla 18

Prueba de hipótesis alterna (b)

Correlaciones			Motivación Laboral	Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,390
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	,390	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra la prueba de hipótesis alterna (b), de las variables motivación laboral y la dimensión compromiso de continuidad, existiendo correlación positiva media entre las variables de estudio, siendo proporcional rechazando la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Interpretación:

En la tabla 18, se encontró que la relación entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso de continuidad es relevante ya que presenta un nivel de 0,390 positivo; por lo tanto, se pudo deducir que existe correlación positiva media entre las variables de estudio.

Se indicó que presenta una curva positiva; para ello, se pudo deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, al incrementar la motivación laboral en un trabajador, mayor será el compromiso de continuidad con la organización en los trabajadores de la empresa Petramás.

Decisión. De acuerdo con el Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05, el cual refleja a rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna; afirmando que existe correlación media entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa Petramás.

Tabla 19
Prueba de hipótesis alterna (c)

Correlaciones			Motivación Laboral	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,424
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	,424	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

Fuente: Elaboración propia (2020)

Nota: La tabla muestra la prueba de hipótesis alterna (c), de las variables motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo, existiendo correlación positiva media entre las variables de estudio, rechazando la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

Interpretación:

En la tabla 19, se encontró que la relación entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo es ligeramente relevante al nivel de 0,424 positivo; por lo tanto, se pudo inducir que existe correlación positiva media entre las variables de estudio. Se indicó que presenta una curva positiva; para ello, se pudo deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, al incrementar la motivación laboral en

un trabajador, mayor será el compromiso normativo con la organización en los trabajadores de la empresa Petramás.

Decisión. De acuerdo con el Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05, el cual refleja a rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna; afirmando que existe correlación media entre la motivación laboral y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa Petramás.

V. DISCUSIÓN

En esta presente investigación elaborada acerca de las variables motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás; tuvo como objetivo, relacionar el compromiso organizacional con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Petramás; asimismo se planteó como objetivo específico relacionar el compromiso afectivo con la motivación laboral en los trabajadores, además la relación existente entre el compromiso de continuidad con la motivación laboral en los trabajadores y por último relacionar el compromiso normativo con la motivación laboral en los trabadores.

Para expresar la discusión de los resultados obtenidos en la investigación elaborada está enfocada en primera instancia la hipótesis general, la cual prioriza si existe relación entre la motivación laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás; la cual se interpretó y evaluó mediante las evidencias internacionales y nacionales que han sido investigadas y puestas en los antecedentes de esta investigación. Los resultados descriptivos recopilados del análisis univariado, sobre la variable motivación laboral indicaron que el 50,6% demostró una alta relación de la motivación laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 36,1% demostró una relación media de la motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás.

Por último, también se reportó que el 13,3% demostró una baja relación de la motivación laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, en el caso de la variable compromiso organizacional se indicó que el 34,9% demostró una alta relación del Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 32,5% demostró una relación media del Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por último, también se reportó que el 32,5% demostró una baja relación del Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás; debido a estas

evidencias o resultados se pudo afirmar que existía una relación media entre el compromiso organizacional y la motivación laboral existente en los trabajadores de la empresa Petramás. En el cruce de las variables entre motivación laboral y compromiso organizacional, el resultado mostró un coeficiente de correlación de 0,360 y un Sig. (Bilateral) =0,001; resultado que se concluyó afirmando que existe una relación lineal entre las variables de estudio.

El resultado contiene una correlación positiva media entre las variables estudiadas, donde podemos evidenciar el grado de correlación en el Anexo 9, además fue verificada por el teórico Chiavenato (2011), quien manifestó que la motivación laboral intenta explicar que es el resultado de la interacción de la persona y el incentivo propagado por la organización con el objetivo de generar factores que incitan y estimulan al trabajador a lograr una meta. La persona o individuo se caracteriza por poseer una voluntad muy grande en la cual invierte esfuerzo propio para alcanzar los objetivos planteados por la organización y estabilizar las necesidades de satisfacer sus propios deseos. Dando como resultado similitud en relación a la motivación laboral encontrada en los trabajadores de la empresa Petramás. Asimismo, aludió a Uribe (2015), quien rescato que el compromiso organizacional viene a ser el grado en el cual los trabajadores se consolidan con la organización con la intención de examinar los objetivos planteados por este y las metas individuales de cada trabajador, por lo tanto, se puede notar que existe una relación entre los objetivos.

De tal forma, el compromiso organizacional busca transmitir un sentimiento de identidad hacia los trabajadores ya que estos son los recursos que mantienen a flote la organización y existe una dependencia de la empresa hacia el talento humano. La presente investigación correspondió un diseño no experimental usando el método descriptivo correlacional, el cual se basó en la descripción y análisis de las variables estudiadas, se dice que fue un diseño no experimental ya que en la recopilación de información, de datos estadísticos no existió un proceso de manipulación de datos, más bien se centra en la observación del ambiente interno de la organización con el

objetivo de especificar e interpretar el comportamiento presentado en cuanto a la relación de las variables.

En conclusión, los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación media, ya que se centra a partir del análisis univariado, el cual indica que la motivación laboral es percibida por un margen de 50,6% de carácter favorable y con un 32,5% en el compromiso organización el cual presenta un nivel medio en el análisis. Para que el análisis del compromiso organizacional resulte un buen nivel se debe tomar en cuenta el desarrollo de una cultura organizacional, el cual estimula a crear un ambiente saludable en la organización, también se puede decir que la confianza es un factor muy importante ya que ayuda a generar habilidades las cuales son provechosas en la organización, para optimizar esta variable también se puede recurrir al ofrecimiento de incentivos ya que el empleado busca su reconocimiento por su buen trabajo y esfuerzo en la organización, estos métodos permitirán alcanzar resultados óptimos en relación al compromiso organizacional existente en los trabajadores de la empresa Petramás.

En relación a la primera hipótesis alterna, se manifestó que la motivación laboral el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa Petramás. Los resultados descriptivos univariado sobre la dimensión, el compromiso afectivo muestra que el 32,5% demostró que la determinación del compromiso afectivo presenta una alta relación con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 37,3% demostró que la determinación del compromiso afectivo presenta una relación media con la motivación laboral. También se reportó que el 30,1%, existe una baja relación entre el compromiso afectivo y la motivación laboral. Los resultados obtenidos después de analizar la estadística inferencial Bivariada confirman un coeficiente de correlación de 0,322 utilizando el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig.(Bilateral) = 0,003; el cual refleja a rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna; afirmando que existe correlación media entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa Petramás. El resultado de Tuesta (2020), sostiene que existe una relación media entre la variable motivación

laboral con el compromiso afectivo de los usuarios internos de los centros de salud de Lima Metropolitana.

Al aplicar el estadígrafo de Rho Spearman, le resultó un coeficiente de correlación de 0,309 y un Sig. (Bilateral) = 0,001 por lo tanto la hipótesis nula fue rechazada al encontrarse una relevancia menor a 0.05 por lo que existe un nivel de correlación media entre la motivación laboral y el compromiso afectivo. La investigación estuvo sustentada por el teórico llamado Contreras (2018), el cual sustenta que se originó a partir del comportamiento organizacional a un nivel muy específico, se puede conceptualizar como una manera específica del compromiso organizacional, donde se encuentran evidencias de interacción psicológica del trabajador en relación a la organización a la cual pertenece. En conclusión, los resultados conseguidos en la comparación de la correlación entre las variables mencionadas alcanzaron una relación regular, el cual se evalúa a partir del análisis univariado. Para que la motivación laboral y el compromiso afectivo contengan una buena relación se debería incentivar el esfuerzo que se transmite en la organización, otorgando un reconocimiento a los empleados que dediquen mayor tiempo en la organización, generar sentimientos hogareños para lograr lealtad entre el trabajador y la organización.

En relación a la segunda hipótesis alterna, se manifestó que la motivación laboral el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa Petramás. Los resultados descriptivos univariado sobre la dimensión, el compromiso afectivo muestra que el 24,1% demostró que la determinación del compromiso de continuidad presenta una alta relación con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 44,6% demostró que la determinación del compromiso de continuidad se relaciona de media manera con la motivación laboral. También se reportó que el 31,3%, existe una baja relación entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral.

Los resultados obtenidos después de analizar la estadística inferencial Bivariada confirman un coeficiente de correlación de 0,390 utilizando el estadígrafo

Rho de Spearman y un Sig. (Bilateral) = 0,000; el cual refleja rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna; afirmando que existe relación media entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa Petramás. El resultado de Tuesta (2020), sostiene que existe una relación entre la variable motivación laboral con el compromiso afectivo de los usuarios internos de los centros de salud de Lima Metropolitana. Al aplicar el estadígrafo de Rho Spearman, le resultó un coeficiente de correlación de 0,168 y un Sig. (Bilateral) = 0,006 por lo tanto la hipótesis nula fue rechazada al encontrarse una relevancia significativa bilateral menor a 0.05 por lo que existe un bajo nivel de homogeneidad entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad.

La investigación estuvo sustentada por el teórico llamado Barreto (2019), el cual sustenta que el trabajador ha formado un vínculo tan especial con la empresa, ya que ha invertido muchos recursos tales como tiempo, esfuerzo y dinero y abandonar dicha organización implicaría a perder todo su camino profesional ya que visualiza pocas oportunidades externas, y de tal forma esta conducta incrementa su compromiso con la empresa. En conclusión, los resultados conseguidos en la comparación de la correlación entre las variables mencionadas alcanzaron una relación mínima, el cual se evalúa a partir del análisis univariado. Para que la motivación laboral y el compromiso de continuidad contengan una buena relación se debería otorgar mayores oportunidades laborales para aquel trabajador con mayor transcurso laboral ya que es uno de los que demostraron mayor lealtad y compromiso a la organización, de tal forma aumentará su motivación en el trabajo por las oportunidades que se les otorga.

En relación con la tercera hipótesis alterna, se manifestó que la motivación laboral el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa Petramás. Los resultados descriptivos univariado sobre la dimensión, el compromiso normativo muestra que el 18,1% demostró que la determinación del compromiso normativo presenta una alta relación entre la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Petramás.

Por otro lado, el 39,8% demostró que la determinación del compromiso normativo se relaciona de media manera con la motivación laboral. También se reportó que el 42,2%, existe una baja relación entre el compromiso normativo y la motivación laboral. Los resultados obtenidos después de analizar la estadística inferencial Bivariada confirman un coeficiente de correlación de 0,424 utilizando el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig. (Bilateral) = 0,000; el cual refleja a rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna; afirmando que existe relación media entre la motivación laboral y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa Petramás. El resultado de Tuesta (2020), sostiene que existe una relación entre la variable motivación laboral con el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa Petramás. Al aplicar el estadígrafo de Rho Spearman, le resultó un coeficiente de correlación de 0,242 y un Sig. (Bilateral) = 0,007 por lo tanto la hipótesis nula fue rechazada al encontrarse una relevancia significativa bilateral menor a 0.05 por lo que existe un nivel medio de homogeneidad entre la motivación laboral y el compromiso normativo.

La investigación estuvo sustentada por el teórico llamado Böhrt (2018), el cual sustenta que esta dimensión está implicada con el apego del trabajador con la organización, mayormente podemos visualizar un sentimiento de lealtad y por ende se tiende a seguir obligaciones que cumplan con los objetivos de la empresa. Se interrelaciona emociones o sentimientos los cuales indican que la lealtad y fidelidad son aspectos positivos en el desarrollo del talento humano en una organización. En conclusión, los resultados conseguidos en la comparación de la correlación entre las variables mencionadas alcanzaron una relación mínima, el cual se evalúa a partir del análisis univariado. Para que la motivación laboral y el compromiso normativo contengan una buena relación se deberá justificar los términos ya que existe un acuerdo de reciprocidad por parte de la organización y el trabajador.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados descriptivos recopilados del análisis univariado sobre la variable motivación laboral indicaron que, el 50,6% demostró una alta relación de la motivación laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 36,1% demostró una relación media de la motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás. Por último, también se reportó que el 13,3% demostró una baja relación de la motivación laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, en el caso de la variable compromiso organizacional se indicó que el 34,9% demostró una alta relación del Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 32,5% demostró una relación media del Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por último, también se reportó que el 32,5% demostró una baja relación del Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. En el cruce de las variables entre motivación laboral y compromiso organizacional, el resultado mostró un coeficiente de correlación de 0,360 y un Sig. (Bilateral) =0,001; resultado que se concluyó afirmando que existe una relación lineal entre las variables de estudio. En conclusión, los resultados comparados en la correlación entre las variables estudiadas alcanzaron una relación media, ya que se centra a partir del análisis univariado, el cual indica que la motivación laboral es percibida por un margen de 50,6% de carácter favorable y con un 34,9% en el compromiso organizacional el cual presenta un nivel medio en el análisis. Para que el análisis del compromiso organizacional resulte un alto nivel se debe tomar en cuenta el desarrollo de una cultura organizacional, el cual estimula a crear un ambiente saludable en la organización, también se puede decir que la confianza es un factor muy importante ya que ayuda a generar habilidades las cuales son provechosas en la organización.

Segunda: Los resultados descriptivos univariado sobre la dimensión, el compromiso afectivo muestra que el 32,5% demostró que la determinación del compromiso afectivo presenta una alta relación con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 37,3% demostró que la determinación del compromiso afectivo presenta una relación media con la motivación laboral. También se reportó que el 30,1%, existe una baja relación entre el compromiso afectivo y la motivación laboral. Los resultados obtenidos después de analizar la estadística inferencial Bivariada confirman un coeficiente de correlación de 0,322 utilizando el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig. (Bilateral) = 0,003; el cual refleja a rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna; afirmando que existe correlación media entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa Petramás. Se concluyó que para que la motivación laboral y el compromiso afectivo contengan una alta relación se debería incentivar el esfuerzo que se transmite en la organización, otorgando un reconocimiento a los empleados que dediquen mayor tiempo en la organización al generar sentimientos hogareños para lograr lealtad entre el trabajador y la organización.

Tercera: Los resultados descriptivos univariado sobre la dimensión, el compromiso afectivo muestra que el 24,1% demostró que la determinación del compromiso de continuidad presenta una alta relación con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 44,6% demostró que la determinación del compromiso de continuidad se relaciona de media manera con la motivación laboral. También se reportó que el 31,3%, existe una baja relación entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral. Los resultados obtenidos después de analizar la estadística inferencial Bivariada confirman un coeficiente de correlación de 0,390 utilizando el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig.(Bilateral) = 0,000; el cual refleja rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna; afirmando

que existe relación media entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa Petramás. Se concluye que para que la motivación laboral y el compromiso de continuidad puedan tener una alta relación se debería otorgar mayores oportunidades laborales para aquel trabajador con mayor transcurso laboral ya que es uno de los que demostraron mayor lealtad y compromiso a la organización, de tal forma aumentará su motivación en el trabajo por las oportunidades que se les otorga.

Cuarta: Los resultados descriptivos invariado sobre la dimensión, el compromiso normativo muestra que el 18,1% demostró que la determinación del compromiso normativo presenta una alta relación entre la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Petramás. Por otro lado, el 39,8% demostró que la determinación del compromiso normativo se relaciona de media manera con la motivación laboral. También se reportó que el 42,2%, existe una baja relación entre el compromiso normativo y la motivación laboral. Los resultados obtenidos después de analizar la estadística inferencial Bivariada confirman un coeficiente de correlación de 0,424 utilizando el estadígrafo Rho de Spearman y un Sig.(Bilateral) = 0,000; el cual refleja a rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna; afirmando que existe relación media entre la motivación laboral y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa Petramás. En conclusión, para que la motivación laboral y el compromiso normativo contengan una alta relación se deberá justificar los términos ya que existe un acuerdo de reciprocidad por parte de la organización y el trabajador.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Para que el compromiso organizacional este en un alto nivel de sincronización con la motivación laboral, se recomienda evaluar adecuadamente las oportunidades laborales, además de brindar una línea de crecimiento profesional reflejado en las remuneraciones, a fin de que el grado de esfuerzo de cada colaborador sea reconocido oportunamente, de esta forma elevar el sentimiento de identidad hacia la empresa y por ende aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores.

Segunda: Se recomienda, para que el compromiso afectivo posea alta relación con la motivación laboral, es muy importante reconocer el esfuerzo de los trabajadores mediante incentivos económicos, capacitaciones constantes, mantener una comunicación abierta, directa y oportuna con los trabajadores, logrando el apego emocional fomentando experiencias hogareñas para lograr lealtad y confort entre el trabajador y la organización.

Tercera: Para que el compromiso de continuidad posea alta relación con la motivación laboral, se recomienda que se fomente una cultura laboral, hacia los trabajadores de largo período de tiempo en la empresa, creando trabajo en equipo a fin de desenvolverse en un ambiente saludable, proponer metas con expectativas claras hacia los trabajadores donde ellos puedan tener mayores beneficios laborales con reconocimientos ante el resto para reforzando su confianza e importancia dentro de la empresa, respondiendo con mayor eficacia y eficiencia en sus actividades laborales.

Cuarta: A fin de que el compromiso normativo posea alta relación con la motivación laboral, se deberá aclarar sin arbitrariedades aquellas normas o políticas dispuestas por los encargados correspondientes a fin de mejorar la condición de los trabajadores pero con la obligación de cumplir los deberes demandados por la organización, resolviendo así los intereses comunes y organizacionales.

REFERENCIAS

- Abanto Ancajima, S.D.C. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución de salud pública de Sullana.
- Ahluwalia, A. K., & Preet, K. (2017). *The Influence of Organizational Commitment on Work Motivation: A Comparative Study of State and Private University Teachers*. IUP Journal of Organizational Behavior, 16(2).
- Alburqueque Baldassari, F.H. (2020). Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú-sede Rímac, 2019
- Aliaga, J. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una clínica particular-Lima 2019*.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Barreto, G. (2019). *Performance management y compromiso de continuidad del trabajador en el Liceo Naval Manuel Clavero, Ventanilla, 2019*.
- Bautista, A (2018). *El marketing digital y el posicionamiento de Sacco Perú, San Juan de Miraflores, 2018*. @lumno2020
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bernd, D. C., Pazetto, C. F., Lavarda, C. E. F., & Beuren, I. M. Influencia de la Participación presupuestaria en el compromiso con las metas presupuestarias medidas por la motivación en el trabajo.
- Böhr, R., & Larrea, P. (2018). *Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina*. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 16(2), 220-251.

- Bordas, M.J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. ProQuest Ebook Central.
- Bruno, A. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07-2016*.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Contreras, O. (2018). *Gerenciando el conocimiento de los trabajadores del conocimiento: una exploración sobre su compromiso afectivo*. Revista ESPACIOS, 39(28).
- Córdova, K.(2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del CETICOS Paita*.
- Cortella, M. (2017). *Convivencia ética y educación: audacia y esperanza*. Narcea Ediciones. ProQuest Ebook Central.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Spi, sf.
- Fernández, A., & Miró I. (2016). *La economía social y solidaria en Barcelona*, Marge Books. ProQuest Ebook Central
- Franco, F. D. (2018). *Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018*.
- García, C. B, & Recas, L. (2017). *Coaching y liderazgo personal*, Ministerio de Educación de España. Recuperado el.14.
- Garg, N. (2017). *Workplace spirituality and organizational performance in Indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement*. South Asian Journal of Human Resources Management, 4(2), 191-211.

- Garriga, J. (2016). *Desarrollo emocional: recursos en inteligencia emocional para el crecimiento personal en armonía y equilibrio con el entorno*. Bubok Publishing S.L. ProQuest Ebook Central.
- Godoy Mena, J. M. S. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017*.
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M.D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16.
- Gutierrez Rueda, C. C. (2020). El compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de la Yarada Los Palos en el año 2020.
- Hernández, N. B., & Ricardo, J. E. (2018). *Gestión empresarial y posmodernidad. Infinite Study*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Education.
- Hill, D. (2017). *Emotionomics: el poder de las emociones para el éxito en los negocios*, Grupo Editorial Patria. ProQuest Ebook Central.
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). *Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator*. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(4), 529-536.
- López Marticorena, I. M. G. (2018). *Calidad de Vida y Desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*.
- Manzano Díaz, A. G. (2019). *Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador*. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2), 1–17.

- Margelytė-Pleskienė, A., & Vveinhardt, J. (2018). *The quintessence of organizational commitment and organizational cynicism. Management of Organizations: Systematic Research*, 80(1), 67-88.
- Mella, L. (2017). *La responsabilidad indemnizatoria del trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo. Editorial La Ley Wolters Kluwer. ProQuest Ebook Central*,
- Montaño, Sobrino, A. M. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo. UF0346, IC Editorial. ProQuest Ebook Central*
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). *Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 11(3), 184-186.
- Olaz, Capitán, Ángel José. (2018). *Guía para el análisis de problemas y toma de decisiones. ESIC Editorial. ProQuest Ebook Central*.
- Orteu, X. (2017). *Desafíos en un mercado laboral en transformación*, 1-216. Editorial UOC. ProQuest Ebook Central
- Peña, M. C., Díaz, M., Chávez, A. G., & Sánchez, C. E. (2016). *El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas (The Organizational Commitment as Part of the Behavior of Workers in Small Businesses)*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Pineda Quito, K. A. (2019). *Motivacion laboral dl personal de la Estación experimental Santa Catalina INIAP del cantón Mejía (Bachelor's thesis, Quito: UCE)*.
- Polo-Vargas, J. D., Fernandez-Ríos, M., Bargsted, M., Fama, L. F., & Rojas-Santiago, M. (2017). *Relacion entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: La medición del engagement. UCJC Business and Society Review (formerly known as Universia Business Review)*, (54).
- Ramos I. (2017). *Derecho y trabajo en el siglo XIX*, 1-357. ProQuest Ebook Central,

- Salazar, C., & Castillo, S. D. (2018). Fundamentos básicos de estadística.
- Sánchez, García & Gómez (2016). *Bienestar emocional*. ProQuest E-book Central.
- Solf, A. (2006). Motivacion Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad orientación a la Meta y Tesón. *Revista Peruana de Psicología*, 12(9), 111-126.
- Tinoco Moreno, C. M. (2019). Presupuesto participativo y su relación con la participación ciudadana en la Municipalidad Provincial de Corongo, 2018.
- Tuesta, L. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los usuarios internos de los centros de salud de Lima Metropolitana*. Lima, 2019.
- Tuesta Pilco, L.D.J. (2020). Motivacion laboral y compromiso organizacional de os usuarios internos de los centros de salud de Lima Metropolitana. Lima. 2019.
- Uribe, Prado, Jesús Felipe (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial El Manual Moderno. ProQuest Ebook Central.
- Vaca, M. (2017). *Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador*. INNOVA Research Journal, 2(7), 101-108.
- Vargas Salgado, M., Máñez-Guadarrama, A. I., Gómez-Bull, K. G., & Alonso-Ochoa, J. D. (2018). *Es El Liderazgo Transformacional Un Predictor Del Compromiso Afectivo Y La Intención De Permanencia En La Organización?(Transformational Leadership as a Predictor of Affective Commitment and Intention of*

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia enfocado a la Motivación laboral y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa PETRAMAS sociedad anónima cerrada, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relacionan la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Petramás SAC lima, 2020?	Establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Petramás SAC	Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Petramás SAC lima, 2020.	Motivación Laboral	Necesidad de logro	Toma de decisiones	Tipo de Investigación: Básica
				Necesidad de poder	Logro de objetivos	
				Necesidad de afiliación	Participación	
					Influencia en los demás	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos			Socialización	
1.- ¿Cómo se relacionan la motivación laboral y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Petramás SAC lima, 2020?	1.- Establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Petramás SAC lima, 2020.	1.- Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Petramás SAC lima, 2020.	Compromiso Organizacional		Trabajo en Equipo	Diseño de la Investigación: No experimental
					Apego Emocional	
				Compromiso Afectivo	Significado de la institución	Método de Investigación: Descriptivo-Correlacional
					Sentimiento de Familia	
					Problemas institucionales	
					Futuro en la institución	Población: 105 colaboradores
					Alternativas a la Institución	
				Compromiso de Continuidad	Dejar la Institución	Ficha de redacción de Datos: Encuesta
					Sentimiento de permanencia	
					Voluntad de permanencia	
					Efectos en la Vida	
					Deber Moral	Instrumentos de Investigación Cuestionario
				Compromiso Normativo	Abandono de la Empresa	
					Lealtad	
					Culpabilidad	
					Deber en la institución	

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de la variable Motivación Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativo	Dimensiones	Indicadores	Escala	Tipo de Escala
Motivación Laboral	Según Bruno (2017), sostiene que la motivación laboral está relacionada con las conductas individuales que presentan un determinado grupo de personas, que ocasiona que estos desempeñen actividades con la finalidad de recibir una compensación o un agradecimiento por parte de la organización y así mejorar las posibilidades del camino laboral.	La motivación laboral contiene aspectos relacionados a las exigencias dentro de la organización, para nuestra investigación estas exigencias estuvieron dimensionadas en necesidades las cuales se operacionalizaron en necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación	Necesidad de logro	Toma de decisiones	Escala de Likert	Ordinal
				Logro de objetivos	(1) Completamente en desacuerdo	
			Necesidad de poder	Participación	(2) En desacuerdo	
				Influencia en los demás	(3) Neutral	
				Socialización	(4) De acuerdo	
			Necesidad de afiliación	Trabajo en Equipo	(5) Completamente de acuerdo	

Anexo 3. Matriz de Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativo	Dimensiones	Indicadores	Escala	Tipo de Escala
Compromiso Organizacional	Según Gómez (2014), indica que el compromiso organizacional es una variable en la cual influyen muchos aspectos relacionados con la identidad psicológica que presenta una determinada persona en la institución que labora, ya sea en tópicos científicos, culturales y deportivos, donde el personal tenga que representar al organismo.	El compromiso organizacional está incluido en comprender aspectos personales y organizacionales, tomando en cuenta el sentimiento de identidad empresarial, por lo tanto existe una sincronización de objetivos por parte del trabajador con la empresa misma.	Compromiso Afectivo	Apego Emocional Significado de la institución Sentimiento de Familia Problemas institucionales Futuro en la institución	Escala de Likert (1) Completamente en desacuerdo	Ordinal
			Compromiso de Continuidad	Alternativas a la Institución Dejar la Institución Sentimiento de permanencia Voluntad de permanencia	(2) En desacuerdo (3) Neutral (4) De acuerdo (5) Completamente de acuerdo	
			Compromiso Normativo	Efectos en la Vida Deber Moral Abandono de la Empresa Lealtad Culpabilidad Deber en la institución		

Anexo 4. Instrumento de Recolección de Datos

Cuestionario Motivación Laboral

Estimado(a) Sr(a): Es agradable presentarnos a Ud. Como estudiantes de la Universidad, con el objetivo de recopilar información acerca de la Motivación Laboral en la empresa PETRAMAS, ubicada en Huarochirí Quebrada Huaycoloro

Instrucciones:

En el siguiente cuestionario marque con una "X" la opción más adecuada que describa la relación que tiene con su trabajo.

1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de acuerdo

DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	1	2	3	4	5
NECESIDAD DE LOGRO	TOMA DE DECISIONES						
	1	Propongo propuestas para la programación en labores con alta complejidad					
	2	Trabajo en circunstancias complicadas y retadoras					
	LOGRO DE OBJETIVOS						
	3	Propongo objetivos y metas eficientes y realistas					
	4	Intento mejorar mi desempeño en el trabajo					
NECESIDAD DE PODER	5	Tengo satisfacción al terminar una labor difícil					
	PARTICIPACIÓN						
	6	Manejo situaciones de conflicto interno cuando se presentan					
	7	Tomo la iniciativa para el control sobre situaciones externas					
	8	Trabajo con alta competencia					
	INFLUENCIA EN LOS DEMÁS						
NECESIDAD DE AFILIACIÓN	9	Trabajo bien bajo situaciones estresantes y de presión					
	10	Influencio a mis compañeros (as) a competir para alcanzar el logro del objetivo					
	SOCIALIZACIÓN						
	11	Practico la comunicación sobre temas extralaborales con mis compañeros(as) de trabajo sin ninguna dificultad.					
	12	Tiendo a construir relaciones estrechas con mis compañeros (as) de trabajo					
	13	Tiendo a construir relaciones esencialmente laborales con mis compañeros (as) de trabajo					
	TRABAJO EN EQUIPO						
	14	Participo y lidero a grupos dentro del trabajo					
	15	Tengo afinidad con el trabajo en equipo					

Fuente: Extraído de (Alburqueque, 2020, p. 69).

Cuestionario Compromiso Organizacional

1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de acuerdo

DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO	APEGO EMOCIONAL						
	1	Me siento "emocionalmente apegado" a esta institución					
	SIGNIFICADO DE LA INSTITUCIÓN						
	2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
	SENTIMIENTO DE FAMILIA						
	3	No tengo ganas de "ser parte de la familia" en esta institución.					
	PROBLEMAS INSTITUCIONALES						
	4	Realmente siento los problemas en esta institución como si fueran míos.					
	FUTURO EN LA INSTITUCIÓN						
	5	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta institución.					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	ALTERNATIVAS A LA INSTITUCIÓN						
	6	Creo que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar esta institución					
	DEJAR LA INSTITUCIÓN						
	7	Sería materialmente muy penoso para mí, en este momento, dejar esta institución, incluso si pudiera hacerlo.					
	SENTIMIENTO DE PERMANENCIA						
	8	Una de las principales razones por las que sigo trabajando para esta institución es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí					
	VOLUNTAD DE PERMANENCIA						
	9	En este momento, permanecer en esta institución es tanto una necesidad material como una voluntad personal					
	EFECTOS EN LA VIDA						
	10	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar esta institución ahora mismo.					
COMPROMISO NORMATIVO	DEBER MORAL						
	11	Siento que no tengo el deber moral de permanecer en la institución donde estoy actualmente					
	ABANDONO DE LA EMPRESA						
	12	Incluso si fuera una ventaja para mí, creo que no sería correcto abandonar esta institución en este momento					
	LEALTAD						
	13	Esta institución merece mi lealtad					
	CULPABILIDAD						
	14	Me sentiría culpable si dejara esta institución ahora					
	DEBER CON LA INSTITUCIÓN						
	15	Siento que tengo un gran deber con esta institución					

Fuente: Extraído de Gutierrez Rueda, 2020, p. 47-48

Anexo 5. Autorización de ejecución de tesis

Huarochiri, 28 de Diciembre de 2020

Señores

Universidad César Vallejo

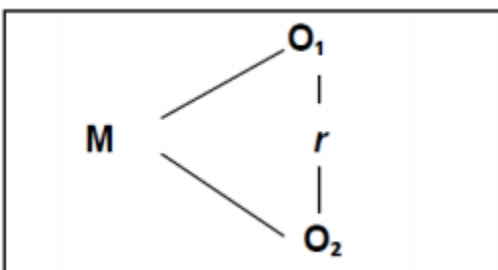
Asunto: Autorización de ejecución de tesis

Habiendo revisado el proyecto de tesis titulada **"MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PETRAMAS SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, LIMA – 2020"** por los autores **Jerzon Javier Galarza Cristobal y Rafael Enrique Mendoza León**, la empresa autoriza la ejecución del proyecto descrito, asimismo nos comprometemos a brindar la información necesaria para la realización de la misma.

Atentamente.


PETRAMÁS S.A.C.
ING. JOSÉ SANTOS BARRUETO NAUPARI
Coordinador de Nueva Plataforma

Anexo 6. Relación entre la muestra y las variables



Dónde:

M = Muestra de 83 colaboradores de la empresa Petramás sociedad anónima cerrada, Lima.

O1 Variable 1= Motivación laboral.

O2 Variable 2 = Compromiso organizacional.

r = Relación entre variables.

Anexo 7. Cálculo estadístico de la muestra

Se tiene la siguiente fórmula para calcular la muestra:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{E^2 * (N - 1) + (z^2 * p * q)}$$

Especificación de Datos:

n = Cantidad de la muestra.

Z = Nivel de confianza del 95%.

p = Probabilidad de éxito.

q = 1 - p

N = Tamaño de la población.

E = Margen de error del 5%

Reemplazando los datos tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 105 * 0.05 * 0.05}{0.05^2 * (105 - 1) + (1.96^2 * 0.05 * 0.05)}$$

$$n = 82.605$$

Aproximando el resultado de la muestra, se determina 83 trabajadores.

Anexo 8. Margen de Correlación Rho de Spearman.

Puntuación	Denominación del Grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Extraído de Bautista, 2018) (Hernández, Fernández y Baptista (2014)



Declaratoria de Originalidad de los Autores



Nosotros, Galarza Cristobal, Jerzon Javier y Mendoza León, Rafael Enrique, egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, Programa académico de elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo, Sede San Juan de Lurigancho - Lima Este, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Proyecto de Investigación titulado:

“Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Petramás Sociedad Anónima Cerrada Lima, 2020”, es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, Febrero de 2021.

Apellidos y Nombres del Autor Galarza Cristobal, Jerzon Javier.	
DNI: 44596393	Firma 
ORCID: 0000-0001-8456-5401	
Apellidos y Nombres del Autor Mendoza León, Rafael Enrique.	
DNI: 44036464	Firma 
ORCID: 0000-0002-5833-616X	